

Sygn. akt VI P 143/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Dorota Łabasiewicz, Hanna Zajązkowska

Protokolant : protokolant sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. K. (1) (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w K. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda K. K. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 143/14

UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) pozwem z dnia 28 lutego 2014 r. wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 20 kwietnia 2004r. na stanowisku zastępcy kierownika, a następnie na stanowisku kierownika w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 4150 zł. W dniu 24 lutego 2014r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę wskazując jako przyczynę - utratę zaufania. Powód podał, iż w związku z uzyskaniem przez niego szczególnej ochrony związanej z pełnieniem funkcji związkowych (wybór na członka komisji oddziałowej), pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę nie uwzględniając w tym zakresie stanowiska związków zawodowych, naruszył przepisy. Pracodawca nie może bowiem bez zgody związków zawodowych wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy lub organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W ocenie powoda stanowisko pracodawcy, że próba objęcia powoda szczególną ochroną jest nieskuteczna, albowiem powyższa miała na celu uniemożliwienie pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę, jest nadużyciem prawa do szczególnej ochrony. Powód podał, iż pracodawca otrzymał od organizacji związkowej uchwałę o objęciu szczególną ochroną członków komisji zakładowej oraz delegatów na zakładowy zjazd delegatów. Wobec powyższego, w ocenie powoda, przyznanie szczególnej ochrony nie stanowi przesłankę do stwierdzenia przez pracodawcę, iż powyższe miało na celu wyłącznie uzyskanie ochrony w zakresie decyzji pracodawcy zmierzającej do zwolnienia pracownika. (k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna z Siedziną w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a na wypadek uznania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, z

ostrożności procesowej, o oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy, jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a w przypadku uznania braku podstaw do oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w całości, o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda w związku z niezasadnością przywrócenia powoda do pracy, odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (w przypadku uznania wbrew twierdzeniom pozwanej, że powód był objęty szczególną ochroną zatrudnienia). Pozwany wniósł również o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód był złym pracownikiem, świadomie i permanentnie naruszał procedury obowiązujące w zakładzie pracy, wykazywał lekceważący stosunek do przełożonych i obowiązków, nie stosował się do poleceń pracodawcy, dopuszczał się licznych uchybień i błędów w wykonywaniu obowiązków. Uchybienia miały charakter wielokrotny i powtarzalny. Sytuacja nie uległa poprawie pomimo wielokrotnego zwracania powodowi uwagi przez przełożonych oraz trzykrotnego ukarania go karą porządkową. W czerwcu 2013r. pozwany powziął zamiar wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, o czym zawiadomił reprezentującą go organizację związkową, wskazując okoliczności uzasadniające powyższą decyzję.

Organizacja związkowa przekazała pozwanemu pismo zawierające zastrzeżenia dotyczące wskazanych okoliczności uzasadniających decyzję o wypowiedzeniu. Znamienne jest, że wbrew obowiązującym przepisom, w piśmie nie zostało zawarte stanowisko organizacji związkowej, ale zacytowane zostały wyjaśnienia złożone przez powoda. Bezpośrednio po otrzymaniu przez organizację związkową zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, powód zaprzestał stawiania się do pracy. Nieobecność powoda trwała nieprzerwanie niemal siedem miesięcy- do końca stycznia 2014r. Działanie powoda, w ocenie pozwanego, było działaniem celowym, ukierunkowanym na uniemożliwienie wypowiedzenia mu umowy o pracę. Na krótko przed powrotem powoda do pracy, w grudniu 2013r., pozwany otrzymał pismo organizacji związkowej o objęciu go szczególną ochroną zatrudnienia. Usiłowanie objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia było oczywistym nadużyciem prawa i miało bezpośredni związek z wcześniejszym powzięciem przez pozwanego zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powód w porozumieniu z organizacją związkową zmierzali do uniemożliwienia pozwanemu dokonania wypowiedzenia (najpierw korzystając ze zwolnienia lekarskiego, a następnie usiłując objąć powoda szczególną ochroną zatrudnienia). Powód otwarcie manifestował wobec pozwanego objęcie go ochroną, podnosząc, że w tych okolicznościach pozwany nie może mu wypowiedzieć umowy o pracę. Z tego punktu widzenia objęcie powoda szczególną ochroną zatrudnienia jest nieskuteczne, jako zmierzające w ocenie pozwanego do nadużycia prawa. Przekazane pozwanemu pismo o objęciu powoda ochroną nie jest uchwałą w rozumieniu postanowień Statutu (...). Pismo informujące o objęciu powoda szczególną ochroną zatrudnienia zostało podpisane wyłącznie przez Przewodniczącego organizacji związkowej P. A.. Nie jest zatem uchwałą. Brak skutecznie podjętej uchwały jest zaś równoznaczny z brakiem szczególnej ochrony zatrudnienia. Co więcej, organizacja związkowa nie wykazała w żaden sposób zakresu umocowania powoda do występowania w imieniu organizacji związkowej wobec pozwanego. Ograniczyła się jedynie do wskazania, że powód jest członkiem Komisji Oddziałowej (...). Tymczasem powód nigdy nie występował wobec pozwanego w imieniu organizacji związkowej, nie pojawiał się na spotkaniach, nie był oddelegowany w celu wykonywania jakichkolwiek funkcji związkowych. Również komisja oddziałowa (...), której członkiem został powód, nie prowadziła żadnej faktycznej działalności w zakładzie pracy pozwanego. Była jedynie formalnym tworem organizacyjnym powołanym wyłącznie dla uzasadnienia objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia w postaci upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pozwanego. Kolejny zaś warunek niezbędny dla skutecznego objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia, w postaci upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pozwanego, nie został spełniony. W związku ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy pozwanego dokonana została zmiana zakresów umocowania poszczególnych osób upoważnionych do podejmowania w imieniu pozwanego czynności z zakresu prawa pracy. Zmiana miała na celu dostosowanie zakresu umocowań do zmieniającej się struktury organizacyjnej oraz zapewnienie należytej kontroli nad udzielonymi umocowaniami. Po zmianach liczebność kadry kierowniczej w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w zakładzie pracy pozwanego wynosiła 39 osób, o czym organizacja związkowa została poinformowana. W momencie dokonywania zmian zakresów umocowania, szczególną ochroną zatrudnienia objętych

było 40 osób (w przypadku których okres ochrony upływał 31 marca 2014r.) – więcej aniżeli aktualna liczba osób stanowiących kadre kierowniczą. Pomimo tego na przełomie grudnia 2013r. i stycznia 2014r. organizacja związkowa wskazała dodatkowe osoby (do powyżej wskazanych 40 osób)- 35 osób (w tym powoda), objętych szczególną ochroną.

Kolejne osoby były wskazywane jako objęte szczególną ochroną pomimo tego, że organizacja związkowa została poinformowana przez pozwanego i była świadoma zmian w zakresie umocowania osób upoważnionych do podejmowania w imieniu pozwanego czynności z zakresu prawa pracy oraz aktualnej liczebności kadry kierowniczej. Ostatecznie liczba osób chronionych wskazana przez organizację związkową- 75 osób, znacząco przewyższyła liczbę osób stanowiących kadre kierowniczą (39 osób). Organizacja związkowa, zdaniem pozwanego, zrobiła to świadomie i w sposób zamierzony, oficjalnie manifestując brak zamiaru dostosowania liczby osób chronionych do aktualnej liczby osób stanowiących kadre kierowniczą. Pomimo długotrwałej korespondencji pomiędzy pracodawcą, a organizacją związkową w okresie od stycznia do marca 2014r. organizacja związkowa odmawiała dostosowania liczby osób chronionych. Pracodawca podnosił, że wskazanie osób objętych szczególną ochroną zatrudnienia w liczbie wyższej aniżeli wynika z aktualnej liczebności kadry kierowniczej, w tym w szczególności wskazanie powoda jako osoby objętej szczególną ochroną, jest nieskuteczne. Organizacja związkowa ponownie odmówiła dostosowania liczby osób chronionych. Pozwany nie ma podstaw, aby uznać skuteczność objęcia ochroną powoda z uwagi na wskazanie zbyt dużej liczby osób chronionych. Ostatecznie organizacja związkowa w dniu 2 kwietnia 2014r. przedstawiła pozwanemu pismo z ostateczną listą 39 osób objętych szczególną ochroną zatrudnienia. Na liście tej został wskazany m.in. powód. Tym samym organizacja związkowa przyznała, że jej wcześniejsze postępowanie było niezgodne z prawem, a objęcie powoda szczególną ochroną zatrudnienia nie było skuteczne z uwagi na wskazanie zbyt dużej ilości pracowników chronionych (abstrahując od wskazanych wadliwości objęcia ochroną i nadużycia prawa do ochrony). Pozwany wskazał także, że od grudnia 2013r. do kwietnia 2014r. nie wystąpiły żadne okoliczności, które uzasadniałyby objęcie ochroną – w dalszym ciągu jest to nadużycie, mające na celu uniemożliwienie pozwanemu rozwiązania z powodem umowy o pracę. W ocenie pozwanego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było również zgodne z przepisami dotyczącymi formy i treści oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę, zostało złożone na piśmie, zawierało przyczyny oraz pouczenie. Pozwany wskazał także, że powód nie kwestionował zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Reasumując zdaniem strony pozwanej powód w momencie wypowiedzenia umowy o pracę nie był objęty szczególną ochroną zatrudnienia. Również w późniejszym czasie powód nie został nią skutecznie objęty. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie wymagało zatem uzyskania zgody organizacji związkowej. Pozwany wyłącznie z ostrożności zapytał organizację o zgodę na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Nadto pracodawca poinformował organizację związkową o liczebności kadry kierowniczej, ta miała zaś obowiązek postępowania zgodnie z informacją i zgodnie z obowiązującymi przepisami, czego nie uczyniła, a co za tym idzie objęcie powoda ochroną i pozostałych pracowników wskazanych przez organizację związkową jest nieskuteczne. Organizacja związkowa nie przedstawiła również pozwanemu uchwały o objęciu powoda szczególną ochroną zatrudnienia. Przekazane pismo z dnia 6 grudnia 2013r. informujące jedynie o objęciu powoda szczególną ochroną, nie jest uchwałą w świetle § 60 ust. 3 Statutu. Uchwała jest aktem kolegiальnym, tymczasem przedmiotowe pismo zostało podpisane przez jedną osobę – Przewodniczącą Organizacji Związkowej. Nawet gdyby uznać przedmiotowe pismo za uchwałę to byłaby ona nieważna, jako podjęta niezgodnie z postanowieniami Statutu. Przesądza to o braku skutecznego objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia. To samo dotyczy pisma z dnia 2 kwietnia 2014r. Niezależnie od powyższego objęcie powoda szczególną ochroną zatrudnienia jest zdaniem pozwanego nieskuteczne ze względu na niewykazanie przez organizację związkową upoważnienia powoda do reprezentowania organizacji związkowej wobec pozwanego.

Powód nie jest członkiem zarządu organizacji związkowej, może zatem zostać objęty ochroną wyłącznie jako osoba upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej wobec pozwanego. Wymaga to jednak wykazania umocowania, czego organizacja związkowa nie zrobiła, ograniczając się jedynie do wskazania, że powód jest członkiem Komisji Oddziałowej (...). Nie wynika z tego jednak, czy i w jakim zakresie powód jest uprawniony w związku z tym do reprezentowania organizacji związkowej wobec pozwanego. Szczególnie, że ani powód ani komisja oddziałowa, której powód jest członkiem, nigdy nie prowadziła żadnej faktycznej działalności w zakładzie pracy. Komisja oddziałowa została powołana wyłącznie w celu uzasadnienia objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia, które jest w tych okolicznościach nadużyciem. Powód został wskazany jako osoba objęta szczególną

ochroną zatrudnienia wyłącznie w celu uniemożliwienia pozwanemu wypowiedzenia umowy o pracę. Organizacja związkowa otrzymała pierwsze zapytanie w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 25 czerwca 2013r. Po tym dniu powód przedstawił zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 17 lipca 2013r. do 12 stycznia 2014r. Już samo zwolnienie miało na celu uniemożliwienie dokonania mu wypowiedzenia. Organizacja związkowa przekazała pozwanemu informację, że powód został objęty szczególną ochroną 6 grudnia 2013r., a więc przed powrotem powoda do pracy. Pozwany wskazał, że ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru absolutnego, a jej granice wyznaczane są przez społeczno – gospodarczy cel oraz zasady współzycia społecznego. Uzyskanie szczególnej ochrony przez pracownika wyłącznie na skutek uzyskania informacji o zamierzonym zwolnieniu stanowi instrumentalne wykorzystanie ochrony przed zwolnieniem i nie podlega ochronie. Tym bardziej nadużyciem jest usiłowanie objęcia powoda szczególną ochroną w bieżącym okresie wypowiedzenia na podstawie pisma z dnia 2 kwietnia 2014r. Zdaniem pozwanego powód wykorzystuje ochronę związkową nie tylko instrumentalnie ale także sprzecznie z jej celem. Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie było wykonywanie działalności związkowej, ale liczne naruszenia obowiązków pracowniczych. Usiłowanie objęcia powoda szczególną ochroną zatrudnienia było zatem oczywistym nadużyciem prawa ze strony powoda i organizacji związkowej. Skoro powód przed poznaniem zamiaru rozwiązania umowy nie był objęty ochroną, to bodźcem do jej uzyskania nie była długofalowa troska o zapewnienie niezależności w wykonywaniu funkcji związkowych, a jedynie doraźna potrzeba obrony przed wypowiedzeniem. W ocenie strony pozwanej roszczenie powoda zgłoszone w pozwie, w tym w szczególności roszczenie o przywrócenie do pracy są bezpodstawne i zasługują na oddalenie. Niezależnie od powyższego, na wypadek uznania przez Sąd, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione lub niezgodne z prawem, pozwany wyłącznie z ostrożności procesowej podniósł, że przywrócenie powoda do pracy byłoby nieuzasadnione w świetle zasad współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarczego przeznaczenia roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 8 k.p.). Działania powoda były na tyle rażące, że jego przywrócenie do pracy sprzeciwiałoby się zasadom współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarczemu przeznaczeniu prawa do przywrócenia. Powód swoimi działaniami pokazał całkowity brak poszanowania zasad i procedur obowiązujących w zakładzie pracy pozwanej oraz podstawowych zasad lojalności i uczciwości w stosunku pracy. Prezentował lekceważący stosunek do obowiązków i poleceń przełożonych. Działal świadomie i w sposób powtarzalny, permanentnie naruszając obowiązki. Nadto pozwany zaprzeczył, by wobec powoda stosowane były jakiegokolwiek działania, które nosiłyby znamiona dyskryminacji, a wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione szczególnie naganną postawą powoda oraz licznymi naruszeniami obowiązków. (k. 29-59)

Na rozprawie w dniu 13 października 2014r. powód sprecyzował żądanie pozwu domagając się przywrócenia do pracy, nie zgadzając się również z przyczynami wypowiedzenia mu umowy o pracę, wskazując na brak ich zasadności. (k. 371)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód K. K. (1) został zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. (obecnie: (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K.) na okres próbny od dnia 20 kwietnia 2004r. do 18 czerwca 2004r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjer – sprzedawca, a z dniem 19 czerwca 2004r. na czas określony do dnia 31 maja 2005r.

W oparciu o aneks do umowy o pracę z dniem 1 lipca 2004r. powodowi powierzono obowiązki Drugiego Zastępcy Kierownika Sklepu. W dniu 1 czerwca 2005r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 maja 2006r. na stanowisku Drugiego Zastępcy Kierownika Sklepu, a od dnia 1 grudnia 2005r. Zastępcy Kierownika Sklepu.

Od dnia 1 czerwca 2006 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu.

Z dniem 1 maja 2007r. powodowi powierzono obowiązki Kierownika Sklepu.

(Dowód : umowa o pracę – k. 1, 7,13, 18, aneks do umowy o pracę – k. 11, 12, 24 część B akt osobowych powoda)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku kierownika sklepu należało zarządzanie podległym sklepem, zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi oraz reprezentowanie firmy wobec klientów. Nadto organizowanie sprzedaży i dążenie do jej zwiększenia, przy jednoczesnym ograniczaniu kosztów, zapewnienie dostępności całego asortymentu, przyjmowanie dostaw i w razie potrzeby obsługa kasy fiskalnej, dbanie o należyty stan sklepu i jego otoczenia, organizowanie i nadzorowanie pracy załogi sklepu z zachowaniem obowiązujących przepisów, w tym przepisów prawa pracy, BHP i p.poż, planowanie, ewidencjonowanie i rozliczanie czasu pracy własnego i podległego personelu, szkolenie pracowników zgodnie z wewnętrznym programem szkoleń oraz przekazywanie im informacji niezbędnych do realizacji zadań a wynikających z poleceń przełożonych oraz wewnętrznych instrukcji, procedur i regulaminów, nadto kontrola zgodności działań pracowników z przekazywanymi poleceniami i zasadami firmowymi, prowadzenie dokumentacji księgowej i personalnej związanej z działalnością sklepu w obowiązującym zakresie, przygotowanie dokumentacji do „zamknięcia miesiąca”, przygotowanie dokumentacji do przekazania do archiwum, przygotowanie i wykonywanie inwentaryzacji zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi, ewidencjonowanie oraz inwentaryzacja środków trwałych zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi, ewidencjonowanie oraz inwentaryzacja środków trwałych, przestrzeganie obowiązujących przepisów oraz wewnętrznych procedur i zarządzeń, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych.

(Dowód : opis stanowiska – k. 31 część B akt osobowych powoda)

W dniu 23 marca 2012r. powodowi została udzielona kara nagany za naruszenia stwierdzone w dniu 10 marca 2012r. za nieprzestrzeganie procedury w zakresie zasad odpowiedzialności za gotówkę oraz procedury odpowiedzialności za różnice kasjerskie – w dniu 9 marca 2012 r. nie przeliczenie osobiście kasetki z własnym utargiem kasowym oraz zasiłkiem kasowym, przekazanie utargu do przeliczenia przez kasjera.

(**Dowód** : wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 321-340, kara nagany – k. 342)

Przeprowadzona w dniu 2 stycznia 2013r. kontrola przez Kierownika Rejonu K. K. (2) wykazała szereg nieprawidłowości.

I tak powód nie stosował się do procedur zawartych w Systemie Zarządzania BHP Kierownika Sklepu i nie uzupełniał „Broszury informacyjnej dla Gości (segregator (...)). Goście powinni dostać do przeczytania i podpisania broszurę np. audytorzy zewnętrzni, kontrolerzy z instytucji państwowych, nie zaś „Serwis” będący podwykonawcą.

Nadto stwierdzono nieprawidłowo wydaną/wpisaną odzież roboczą przysługującą pracownikom. Mimo przysługujących: 3 koszulek polo, 2 bluz, 2 fartuszków na okres 12 miesięcy stwierdzono, że pracownicy otrzymali: - J. T. wydano 1 fartuszek i 2 koszulki polo, - B. R. wydano 1 fartuszek, brak 2 bluz, A. P., R. Ł., J. K., B. C., K. B., J. D. – brak 1 polo.

Powód nie przestrzegał także procedur dotyczących „Książki Kontroli Wewnętrznej” (Rozdział 10 Podręcznika Kierownika Sklepu) poprzez nierzetelne prowadzenie wpisów i dopuszczanie się licznych uchybień w tym zakresie. W szczególności w dniach 14-15 grudnia 2012r., 23-24 grudnia 2012 r. nie odnotowano wpisów dotyczących kontroli stanu wózka elektrycznego, nie odnotowano kontroli temperatur w urządzeniach chłodniczych. Mimo zwrócenia uwagi wpisy nie zostały uzupełnione przez powoda.

(**Dowód:** wyciąg z pamiętnika sklepu – k. 303-314, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 20.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. – k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 2.04.2015r. 00:06:37-01:09:38), zeznania świadka M. W. – k. 740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 00:05:37-00:54:34)

W dniu 27 stycznia 2013r. powód nie dokonał rzetelnego sprawdzenia dostawy towaru, potwierdzając przyjęcie 12 sztuk indeksu (...) „Opiekacz do kanapek (...), pomimo braku faktycznego przyjęcia tego indeksu. Późniejsza

inventaryzacja wykazała brak tego indeksu, co stanowiło naruszenie procedury „Przyjęcie dostawy” (Rozdział 6 Podręcznika Kierownika Sklepu).

Zgodnie z zapisami Podręcznika Kierownika Sklepu Przyjęcie dostawy- Kierownik Sklepu był odpowiedzialny za prawidłowe i rzetelne sprawdzenie programu (...). W przypadku pojawienia się braku lub nadwyżki towaru Kierownik Sklepu winien był zaznaczyć brak lub nadwyżkę na dokumencie.

W dniu 25 lutego 2013r. pracodawca po wysłuchaniu złożonych przez powoda wyjaśnień dotyczących naruszeń stwierdzonych w tym zakresie w dniu 12 lutego 2013 r. udzielił powodowi kary upomnienia za nierzetelne sprawdzenie dostawy w dniu 27 stycznia 2013r. – przyjęcie na stan sklepu 12 szt. indeksu (...) „opiekacz do kanapek (...)”, sprzedaż od dnia przyjęcia – o szt., brak towaru podczas inventaryzacji. Ponadto brak wiedzy i reakcji kierownika sklepu na brak w sprzedaży towaru z oferty specjalnej (powinien być w sprzedaży od dnia 28 stycznia 2013r. – informacja wewnętrzna w (...)) oraz informacja dla klientów na plakatach).

(Dowód : wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 274-284, kara upomnienia – k. 286, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 20.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. - k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38)

W dniu 30 stycznia 2013 r. powód nie dokonał zdjęcia z sali sprzedaży towaru nienadającego się do sprzedaży tj. sałatki mix 300 g, zestaw 2x kaszka i 2x mleczna kanapka (...).

W tym też dniu powód niewłaściwie przygotował zamówienia, co spowodowało brak dostępności towarów „Chleb krojony (...)”, „Chleb cały”, (...) oraz niedostateczną dostępność towaru kotlet schabowy, pomimo trwającej oferty specjalnej w folderze w dniu 31.01.2013r., a także brak dostępności indeksu „Truskawka mrożona” od 12 stycznia 2013r.

(Dowód : wyciąg z pamiętnika sklepu – k. 295-299, wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 269, wyciąg z Podręcznika Kasjera – Sprzedawcy – procedura – Zasady pracy z towarem – k. 301, wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 245-248, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. – k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38)

W dniach 7-8 lutego 2013r. powód nie zastosował się do polecenia pracodawcy zawartego w Raporcie Tygodniowym i nie dokonał zwrotu towaru.

(Dowód: wyciąg z pamiętnika sklepu – 288, raport tygodniowy 6 z 4-10.02.2013 r. – k. 290-291, protokół likwidacji – k. 293, dowód: wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 274-284, kara upomnienia – k. 286, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. – k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38)

Powód nie informując Kierownika Rejonu sporządził w dniu 18 maja 2013r. protokół likwidacji na stany wirtualne, co naruszyło procedury „Likwidacja towarów” (Rozdział 4 Podręcznika Kierownika Sklepu).

Zgodnie z procedurą „Likwidacji towarów” za przestrzeganie zasad likwidacji oraz wycofywanie towarów z sali sprzedaży odpowiadała osoba z kierownictwa sklepu prowadząca drugą zmianę. Tylko osoba z kierownictwa sklepu decyduje o tym, co należy zlikwidować.

(**Dowód:** wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – k. 269, protokół likwidacji z dnia 18 maja 2013 r.- k. 271-272, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 20.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. – k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450

(nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38), zeznania świadka M. W. – k. 740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 00:05:37-00:54:34)

Dnia 3 czerwca 2013r. powód przygotował zamówienie na (...) chleb wiejski w ilości 8 opakowań zbiorczych (112 szt.) przy średniej sprzedaży ok. 11 szt., co wygenerowało straty dla sklepu w kwocie 305,62 zł. Powód naruszył procedurę „Zamawianie towaru” określoną w Rozdziale 5 Podręcznika Kierownika Sklepu.

Zgodnie z procedurą zamawianie pieczywa odbywało się codziennie w programie (...), po szczegółowej analizie dni tygodnia, dni miesiąca, okresów zwiększonej sprzedaży (np. święta, długie weekendy), rotacji oraz ilości pozostałych po dniu sprzedaży na podstawie sprzedaży godzinowej z programu (...).

Zamówienia należało wykonywać w takiej ilości, aby zapewnić pełną dostępność do końca dnia dla indeksów: bułka 50 g (...) i chleb krojony (...) 500g, a pozostałe pieczywo jednodniowe zamawiać w ilości odpowiadającej dziennej sprzedaży w sklepie, zaś pieczywo pakowane w ilościach, które wystarczą do następnej dostawy z uwzględnieniem terminu przydatności towaru.

Pozwany udzielił powodowi kary upomnienia w dniu 7 czerwca 2013r. za stworzenie zbyt dużego zamówienia w dniu 3 czerwca 2013r.

(Dowód : wyciąg z Podręcznika Kierownika Sklepu – procedura „Zamawiania Towaru” – k. 245-248, kara upomnienia – k. 250, akta osobowe powoda, zeznania świadków M. W. – k.740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30 września 2015r. 00:08:55-00:54:34) , zeznania świadka T. P. – k.450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k.447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 2.04.2015r. 00:06:37-01:09:38), (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 00:05:37-00:54:34)

K. K. (1) zatrudniony na stanowisku Kierownika Sklepu miał obowiązek uczestnictwa w inwentaryzacji, a który to obowiązek wynikał z zakresu obowiązków jak i Procedury „Inwentaryzacje” – Rozdział 9 Podręcznika Kierownika Sklepu. W dniu 2 czerwca 2013r. powód odmówił udziału w inwentaryzacji, mimo że o terminie przeprowadzenia był informowany z tygodniowym wyprzedzeniem.

(Dowód : wyciąg z pamiętnika sklepu – k. 264, Podręcznik Kierownika Sklepu „Inwentaryzacje” – k. 266-267, zeznania świadków M. W. – k.740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30 września 2015r. 00:08:55-00:54:34) zeznania świadka T. P. – k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k.447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38), (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 00:05:37-00:54:34), zeznania świadka K. P. (1) – k. 765 (nagranie z rozprawy z dnia 7.10.2015r. 00:15:54-00:29:37)

Powód nie dopełnił należytej kontroli badań lekarskich pracownicy J. D.. Pracownica posiadała zaświadczenie lekarskie z dnia 1 czerwca 2011r. z wyznaczoną datą badania kontrolnego dnia 1 czerwca 2013r. Pomimo informacji w pamiętniku sklepu z dnia 11 maja 2013r. o konieczności przeprowadzenia okresowych badań lekarskich przez J. D. do dnia 1 czerwca 2013r., powód dopuścił w/w do pracy w dniu 2 czerwca 2013r., mimo braku aktualnych badań lekarskich.

J. D. w dniu 4 czerwca 2013 roku poddała się badaniom lekarskim okresowym.

(Dowód : wyciąg z pamiętnika sklepu – k. 252-254, kserokopia zaświadczenia lekarskiego – k.256 i 258, ewidencja czasu pracy – k. 261-262, zeznania świadków M. W. – k.740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30 września 2015r. 00:08:55-00:54:34), zeznania świadka J. D. – k., zeznania świadka T. P. – k.450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k.447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38)

Powód nie przygotował się do szkolenia okresowego z zakresu BHP zaplanowanego na dzień 2 lipca 2013r. Powyższe uniemożliwiło również powodowi udział w tymże szkoleniu. Powód nie wziął również udziału w szkoleniu w dniu 10

lipca 2013r. korzystając w tym dniu z urlopu na żądanie. Powód opuścił szkolenia pomimo, że były one planowane z wyprzedzeniem i miał on możliwość przygotowania się do nich.

(Dowód: ewidencja czasu pracy – k. 243, zeznania świadka T. P. – k.450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k.447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38), zeznania świadka M. W. – k. 740-742 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 00:05:37-00:54:34)

W dniu 5 grudnia 2013r. podczas prowadzenia zmiany powód nierzetelnie wykonywał swoje obowiązki dopuszczając się szeregu uchybień, w szczególności nie zadbał o czystość podłogi, przygotowanie strefy kas, przygotowanie cen towarów, właściwą ekspozycję towarów oraz likwidację towarów nienadających się do sprzedaży.

(Dowód: protokół kontroli – k. 319, zeznania świadka K. K. (2) – k.454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 20.4.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka T. P. – k.450-02:05:31 (nagranie z rozprawy z dnia 02.4.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 00:06:37-01:09:38)

Od połowy czerwca 2013r. z powodem zaczęła współpracować K. P. (1), która w czasie nieobecności powoda przejęła jego obowiązki. Stanowisko zastępcy kierownika sklepu objęła A. S. (1).

W tamtym czasie obsada kadrowa w sklepie była wystarczająca do zapewnienia prawidłowej obsługi.

K. P. (1) stwierdziła w trakcie inwentaryzacji wiele braków. Sklep nie przynosił dobrych wyników sprzedażowych.

Obsada kadrowa sklepu w czasie gdy jego kierownikiem była K. P. (1) nie uległa zmianie.

(Dowód : zeznania świadka J. P.- k. 764-765 (nagranie z rozprawy z dnia 07.10.2015r. 00:06:52-00:15:48), zeznania świadka K. P. (1) – k. 765 (nagranie z rozprawy z dnia 7.0.2015r. 00:15:54-00:29:37), zeznania świadka A. S. (1) – k. 809-813 (nagranie z rozprawy z dnia 17.02.2016r. 00:02:58-00:58:07)

Pismem z dnia 25 czerwca 2013r. pracodawca zawiadomił organizację zakładową (...) w (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia powodowi K. K. (1) umowy o pracę.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał na utratę zaufania do powoda na skutek niewykonywania przez niego pracy sumiennie i starannie, wielokrotnego i powtarzalnego dopuszczania się licznych zaniedbań oraz naruszeń procedur wewnętrznych, szczegółowo opisując uchybienia i zaniedbania powoda.

Organizacja Związkowa pismem z dnia 3 lipca 2013r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, przytaczając stanowisko powoda w kwestii zarzucanych mu uchybień, wnosząc jednocześnie o natychmiastowe odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie poinformowała, że K. K. (1) jest jedynym żywicielem rodziny i stawiane mu zarzuty są pomówieniami naruszającymi jego dobra osobiste.

(Dowód : pismo- k. 10-14, zawiadomienie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę – k. 74-75; stanowisko Organizacji Zakładowej – k. 10-14)

Powód był niezdolny do pracy w okresie od: 11 lipca 2013 r. do 12 lipca 2013r. oraz od 17 lipca 2013 r. do 12 stycznia 2014 r.

Następnie korzystał z urlopu wypoczynkowego od dnia 13 stycznia 2014 r. do dnia 31 stycznia 2014 r.

(Dowód: ZUS ZLA oraz wnioski urlopowe – akta osobowe powoda, okoliczność bezsporna)

Osobą odpowiedzialną za współpracę ze związkami zawodowymi z ramienia pracodawcy była J. B. zatrudniona na stanowisku menedżera ds. relacji pracowniczych oraz K. S. (1) – dyrektor ds. relacji pracowniczych.

U pozwanego działały cztery związki zawodowe między innymi Związek (...), Związek (...), Związek (...)(...)

Pismem z dnia 1 września 2010r. Komisja Zakładowa (...), poinformowała pozwanego w zakresie podjętego stanowiska odnośnie podejmowania uchwał. W tym zakresie wskazała odnośnie przyjęcia nowych deklaracji członkowskich – Przewodniczący podejmuje uchwałę i na najbliższym spotkaniu członkowie Komisji Zakładowej ją podpisują. W zakresie szczególnej ochrony stosunku pracy – wymagane jest telefoniczne uzgodnienie Komisji Zakładowej, podjęcie uchwały i na najbliższym spotkaniu podpisywanie powyższej przez członków Komisji Zakładowej. Pilne podjęcie uchwały – telefonicznie lub e-mailowe uzgodnienie z Komisją Zakładową, następnie podjęcie uchwały i podpisanie jej na najbliższym spotkaniu przez członków Komisji Zakładowej. Pozostałe uchwały podejmowane miały być na każdorazowym spotkaniu Komisji Zakładowej. Ustalony system podejmowania uchwał spowodowany był rozrzuconiem komisji po kraju i brakiem możliwości szybkiego zorganizowania spotkania.

Uchwałą z dnia 1 października 2012r. Nr (...) Komisja Zakładowa (...), postanowiła, że w sprawach podejmowania uchwał Komisji Zakładowej projekt uchwały opracowuje Przewodniczący Komisji, z własnej inicjatywy lub na wniosek innego członka Komisji, a następnie przesyła projekt pocztą elektroniczną na adresy e-mailowe członków Komisji. Każdy z członków Komisji potwierdza zwrotnie odbiór projektu uchwały. W terminie 3 dni od przesłania projektu uchwały przez Przewodniczącego Komisji członkowie Komisji, pocztą elektroniczną lub – jeśli nie jest to możliwe – telefonicznie, zajmują stanowisko wobec projektu uchwały, oddając głos za jej podjęciem lub przeciw podjęciu albo wstrzymują się od głosu. Uchwały podejmowane były większością głosów, przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. W razie podjęcia uchwały Przewodniczący potwierdzał fakt jej podjęcia poprzez wydrukowanie uchwały i opatrzenie swoim podpisem. W uzasadnionych przypadkach Przewodniczący mógł upoważnić do potwierdzenia uchwały innego członka Komisji Zakładowej. Osoby głosujące za podjęciem uchwały, przy najbliższym spotkaniu składały podpisy pod uchwał.

Uchwała weszła w życie z dniem 1 października 2012r.

W myśl zapisów Statutu (...) po wprowadzeniu zmian uchwalonych przez (...) Krajowy Zjazd Delegatów (...) w dniach 22-23 listopada 2012r. tj. zgodnie z treścią § 60 ust. 1 aktami prawnymi wydawanymi przez władze Związku są: uchwały i decyzje jako akty o charakterze wiążącym oraz stanowiska, opinie, apele i inne dokumenty o podobnym charakterze, jako oświadczenia wyrażające podgląd danej władzy jednostki organizacyjnej Związku w określonej sprawie.

W myśl § 60 ust. 1 powyższe akty podejmowane są zwykłą większością głosów (więcej głosów oddanych za daną propozycją niż przeciw niej) w głosowaniu jawnym, przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania, chyba, że Statut stanowi inaczej.

Na żądanie co najmniej 1/10 uprawnionych do głosowania i obecnych na posiedzeniu podejmowanie są one w głosowaniu tajnym (§ 60 ust. 2).

Powód nie prowadził działalności związkowej, nie reprezentował organizacji wobec pozwanego pracodawcy. Do dnia skierowania do związków zawodowych informacji o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę powód nie był objęty szczególną ochroną. Powód nie uczestniczył w żadnym spotkaniu, w którym brali udział przedstawiciele związków zawodowych.

Podjęcie działań zmierzających do objęcia powoda szczególną ochroną zostało zainicjowane przez A. S. (1) w związku z zawiadomieniem przez pracodawcę o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy.

Związki zawodowe zaproponowały powodowi, że zostanie wskazany w kręgu osób na średnim szczeblu, by móc udzielić mu szczególnej ochrony. W stosunku do powoda od razu było wiadomo, że zostanie wybrany delegatem. Na kilka

dni przed wyborami świadek A. S. (1) rozmawiała z powodem na temat podjęcia działań zmierzających do objęcia go szczególną ochroną. Wszyscy wiedzieli, że muszą głosować na powoda, by objąć go szczególną ochroną w celu uniemożliwienia pracodawcy rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pismem datowanym na dzień 6 grudnia 2013r. Komisja Zakładowa (...) w (...)na podstawie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych wskazała pracowników objętych szczególną ochroną stosunku pracy: R. J., A. Ż., A. S. (1), K. J. (1), K. K. (1), K. D., C. T. i D. D., wskazując, iż powyższa trwa od 6 grudnia 2013r. do dnia 31 marca 2018r.

Jednocześnie poinformowano, że jest to skład (...) i jako członkowie organizacji związkowej osoby te są upoważnione do reprezentowania spraw pracowników i Organizacji (...) w (...) S.A.

Przewodniczącym Komisji Oddziałowej Regionu G., a zarazem członkiem Komisji Zakładowej został R. J..

Kadrę kierowniczą w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych tworzą u pozwanego : członkowie zarządu, Dyrektorzy Operacyjni, Dyrektor Centrum Usług (...), Dyrektor ds. (...), Kierownik Sekcji Zatrudnienia oraz Regionalni Kierownicy Personalni.

Pracodawca udzielił w tym zakresie w dniu 3 stycznia 2014 r. stosownych pełnomocnictw uprawniających do działania w odniesieniu do pracowników sklepów (...), Biura Regionu i Centrów Dystrybucyjnych (z wyłączeniem stanowisk menadżerskich), wszystkich Kierowników Rejonów (także tych posiadających status menadżerski) oraz osób odbywających staż w ramach programu Kierownik Rejonu oraz (...) do : zawierania, zmiany w formie aneksu lub wypowiedzenia zmieniającego, wypowiedzania i rozwiązywania bez wypowiedzenia oraz za porozumieniem stron umów o pracę, nakładania kar porządkowych i rozpatrywania sprzeciwów od kar porządkowych, wystawiania zaświadczeń i innych dokumentów poświadczających przebieg i warunki zatrudnienia wydawanych na podstawie przepisów prawa lub na prośbę pracownika oraz instytucji zewnętrznych jeżeli pracownik wyraził zgodę na udzielenie takich informacji lub obowiązek ich udzielenia wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawnych, wystawiania dokumentów związanych z przejściem pracowników w trybie art. 23¹ k.p., występowania do zakładowych organizacji związkowych w sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy, gdy obowiązek taki wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, a także reprezentowania spółki we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz prawa administracyjnego przed urzędami i organami administracji państwowej i samorządowej wszystkich instancji, a w szczególności przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Urzędami Skarbowymi, Urzędami Pracy, Państwową Inspekcją Pracy oraz nawiązywanie, zmiany i wypowiedzania umów w zakresie: - współpracy z podmiotami wspierającymi proces zatrudniania w (...) (np. z Urzędami Pracy, agencjami pracy tymczasowej), budowania wizerunku pracodawcy na lokalnym rynku pracy (np. z uczelniami, organizacjami studenckimi, dostawcami usług poligraficznych), organizacji imprez i wydarzeń dla pracowników, nadawanie uprawnień w zakresie przetwarzania danych osobowych i ich przetwarzania w odniesieniu do kandydatów do pracy w związku z procesem rekrutacji oraz pracowników i byłych pracowników w związku z ich zatrudnieniem, udzielania pełnomocnictw Kierownikom Rejonu do nadawania Kierownikom Sklepów i Zastępcom Kierowników Sklepów uprawnień w zakresie przetwarzania danych osobowych i ich przetwarzania w odniesieniu do pracowników o byłych pracowników w związku z ich zatrudnieniem.

Łącznie pozwany w okresie od października 2007r. do 31 stycznia 2014r. udzielił 39 pełnomocnictw pracownikom stanowiącym kadrę kierowniczą.

Kierownicy okręgu i kierownicy rejonu posiadali jedynie wąskie pełnomocnictwa do dokonywania pojedynczych czynności z zakresu prawa pracy w indywidualnych sprawach,

Pismem datowanym na dzień 20 stycznia 2014r. pozwany poinformował Zakładową Komisję (...) przy (...) S.A., że w związku z dokonanymi zmianami liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w rozumieniu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych na dzień 20 stycznia 2014r wynosi 39 osób.

Pozwany w piśmie z dnia 29 stycznia 2014r. zwrócił się do Komisji Zakładowej (...), wskazując że związek wskazał osoby podlegające szczególnej ochronie w liczbie przekraczającej 39 osób, a zatem przedstawiona w tym zakresie lista pracowników jest wadliwa, albowiem wskazuje ona większą liczbę pracowników, niż przewiduje to art. 32ust. 4 o związkach zawodowych, co należy również zakwalifikować jako nadużycie wykonywania prawa.

Nadto wskazał, iż na dzień 28 stycznia 2014r. Komisja Zakładowa wskazała w sumie 75 osób podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy, w tym 40 osób, których ochrona trwa do 31 marca 2014r. oraz 35 (objętych w okresie od grudnia 2013 do stycznia 2014r.), których objęto ochroną do 31 marca 2018r. Ostatnie wskazanie (uchwała Nr (...). z dnia 27 stycznia 2014r.) podjęto z pełną świadomością nieskuteczności. Wskazano, iż skuteczna ochrona stosunku pracy może dotyczyć bowiem jedynie 39 pracowników.

Organizacja (...), w dniu 31 stycznia 2014r. zwróciła się z prośbą o wyjaśnienie zakresu zmian dotyczących osób upoważnionych do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy.

W kolejnym stanowisku pisemnym Organizacja (...), wskazała, że do czasu wyjaśnienia i rozstrzygnięcia kwestii pełnomocnictw nie będą dokonywane liczebne zmiany osób objętych szczególną ochroną.

Zarząd Regionu G. (...) wskazał, że Organizacja (...) w (...) S.A. jest wpisana do Rejestru Organizacji (...) pod numerem (...).

W wyniku zatwierdzonych wyborów przez Regionalną Komisję Wyborczą (...) władzą wykonawczą Organizacji (...) w (...) S.A. jest Komisja Oddziałowa (...) wybrana 5 grudnia 2013r. na kadencję 2014-2018 w następującym składzie: przewodniczący – R. J., oraz członkowie: D. D., K. D., K. J. (2), K. K. (1), A. S. (1), C. T., A. Ż.

Po kolejnej wymianie pism pomiędzy pracodawcą, a związkami zawodowymi, pozwany w dniu 14 lutego 2014r. poinformował, że liczba osób stanowiących w spółce kadre kierownicze wynosi 40 osób.

W ocenie związków zawodowych zmiany liczby kadry kierowniczej zostały uznane bezzasadne i niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pismem z dnia 29 stycznia 2014r. pracodawca złożył wniosek do Organizacji (...) o zajęcie stanowiska w sprawie rozwiązania z powodem K. K. (1) umowy o pracę, wskazując szczegółowo przyczyny wypowiedzenia stanowiące tożsame przesłanki jak określone w piśmie z dnia 25 czerwca 2013r.

Organizacja (...) w (...) S.A. w odpowiedzi na zawiadomienie pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę wnosząc zastrzeżenia i wskazując jednocześnie, iż pracownik jest objęty szczególną ochroną trwałości pracy od dnia 6 grudnia 2013r. do dnia 31 marca 2018r.

Organizacja związkowa (...), dopiero w kwietniu 2014r. dostosowała ilość osób chronionych proporcjonalnie do ilości kadry kierowniczej pracodawcy.

(Dowód : pismo- k. 8-9, zaświadczenie – k. 15, pismo- k. 16, Statut (...) – k. 79-114, pisma- k. 182, 184-185, 221, 225, 227, 229-230, 232-233, informacje (...) – k. 187-221, pełnomocnictwa – k. 116- 180, opis stanowiska- k. 402-409, zeznania świadka J. B. – k. 453-454 (nagranie z rozprawy z dnia 2.04.2015r. 02:13:32-02:31:58), wniosek – k. 239-241, dokumentacja związkowa – k. 536-710, w szczególności: uchwała Nr (...) (k.539), Uchwała Nr (...) (k.540), e-mail – k. 737, informacja – k. 738, zeznania świadka G. W. – k. 447-450 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015 r. 00:06:37-01:09:38), zeznania świadka T. P.- k. 450-452 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 01:14:03-02:05:31), zeznania świadka K. K. (2) – k. 454-456 (nagranie z rozprawy z dnia 02.04.2015r. 02:32:07-03:13:06), zeznania świadka R. J.- k. 743-744 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 01:02:25-01:18:58), zeznania świadka A. Ż.- k. 744-748 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 01:19:05-01:33:32), zeznania świadka P. A.- k. 745-748 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 01:33:43-02:16:43), zeznania świadka K. S. (1) – k. 748-751 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 02:18:57-03:07:55), zeznania świadka P. A. – k.

745-748 (nagranie z rozprawy z dnia 30.09.2015r. 01:33:43-02:16:43), zeznania świadka K. D. – k. 767 (nagranie z rozprawy z dnia 07.10.2015r. 00:49:47-00:53:03), zeznania świadka C. T. – k. 767-768 (nagranie z rozprawy z dnia 07.10.2015r. 00:53:08-00:56:56), zeznania świadka A. S. (1) – k. 809-813 (nagranie z rozprawy z dnia 17.02.2016r. 00:02:58-00:58:07)

W dniu 24 lutego 2014r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 maja 2014 r.

Jako przyczyną wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał na utratę zaufania do powoda na skutek niewykonywania przez niego pracy sumiennie i starannie, wielokrotnie i powtarzalne dopuszczanie się licznych przytoczonych zaniedbań oraz naruszanie procedur wewnątrzfirmowych:

1. nie przygotowanie się do szkolenia okresowego BHP, które organizowane było przez Dział BHP w dniu 02.07.2013r., brak przygotowania uniemożliwił wzięcie w nim udziału. Powód nie wziął udziału również w kolejnym szkoleniu, na które został skierowany przez pracodawcę, w dniu szkolenia skorzystał z urlopu na żądanie;
2. nierzetelne przygotowanie zamówienia w dniu 03.06.2013r. na indeks (...) „Chleb wiejski” w ilości 112 sztuk, gdzie z analizy sprzedaży wynikało, że średnia dzienna sprzedaż tego indeksu wynosi 11 sztuk; działanie spowodowało powstanie straty dla sklepu w wartości 305,62 zł. Stanowiło to niezastosowanie się do procedury „Zamawianie towaru”, Rozdział 5 zawartej w podręczniku Kierownika Sklepu, za co został powód ukarany karą upomnienia z dnia 07.06.2013r.;
3. brak odpowiedniej kontroli nad aktualnością badań okresowych pracowników skutkujący dopuszczeniem pracownicy J. D. do świadczenia pracy w dniu 02.06.2013r.; pracownica przedstawiła zaświadczenie o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w 04.06.2013r. O kończącym się terminie ważności badań pracownicy został powód poinformowany przez Kierownika Rejonu z wyprzedzeniem, co potwierdzał wpis w pamiętniku sklepu z dnia 11.05.2013r.;
4. odmówienie udziału w inwentaryzacji sklepu w dniu 29.05.2013r., o której powód został poinformowany z tygodniowym wyprzedzeniem, pomimo wiedzy, że jako Kierownik Sklepu jest członkiem i ma obowiązek uczestniczenia w Komisji Inwentaryzacyjnej, o czym mówiła procedura „Inwentaryzacje” Rozdział %, zawarta w podręczniku Kierownika Rejonu;
5. stworzenie protokołu likwidacji na stany wirtualne w dniu 18.05.2013r. nr (...) – m.in. znalazły się tam takie towary jak: „Pączek (...) 65g” – 190 szt., „Mandarynka luz” – 30 kg, „Ogórki szklarniowe luz” – 25 kg, „Kaczka świeża bez podrobów” – 16 kg. Protokół likwidacji został stworzony bez poinformowania Kierownika Rejonu co stanowiło naruszenie procedury „Likwidacji towarów”, Rozdział 4, zawartej w podręczniku Kierownika Sklepu;
6. nierzetelne sprawdzenie dostawy towaru w dniu 27.01.2013r. poprzez przyjęcie na stan sklepu 12 szt. indeksu (...) Opiekacz do kanapek(...), w inwentaryzacji stwierdzono brak tego indeksu. Brak ww. indeksu spowodował niedostępność towaru z oferty specjalnej dla klientów sklepu, co stanowiło złamanie procedury „Przyjęcie dostawy” Rozdział 6 zawartej w podręczniku Kierownika Sklepu, za co powód został ukarany karą upomnienia w dniu 25.02.2013r.;
7. niezastosowanie się do polecenia zawartego w Raporcie Tygodniowym i niezwrócenie w dniach 07-08.02.2013r. do Centrum Dystrybucyjnego towarów „Teczki dla maluchów”. „Teksty na CD”, (...) a co potwierdzał zapis w pamiętniku sklepu z dnia 07.02.2013r.;
8. niezdjęcie z sali sprzedaży w dniu 30.01.2013r. towaru nienadającego się do sprzedaży m.in. „Sałatki mix 300g” spożyć do 01.02.2013r. – 2 szt., „Zestaw 2xkaszka +2xkanapka (...)” spożyć do 01.02.2013r. – 5 szt. a co potwierdzał zapis w pamiętniku sklepu; powyższe stanowiło naruszenie procedury „Zasady pracy z towarem” Rozdział 4 zawartej w

podręczniku Kasjera – Sprzedawcy oraz procedury „Likwidacja towarów” zawartej w Podręczniku Kierownika Sklepu rozdział 4;

9. niewłaściwe przygotowanie zamówienia w dniu 30.01.2013r., co spowodowało brak dostępności towarów „Chleb krojony (...)”, „Chleb cały”, (...) oraz niedostateczną dostępność towaru kotlet schabowy, pomimo trwającej oferty specjalnej w folderze w dniu 31.01.2013r., kolejno wykazano brak dostępności indeksu „Truskawka mrożona” od 12.01.2013r., a co potwierdzał zapis w pamiętniku sklepu;

10. niezastosowanie się do procedur zawartych w Systemie (...) Kierownika Sklepu poprzez nieuzupełnienie „Broszury informacyjnej dla gości”, co zostało wykazane kontrolą Kierownika Rejonu w dniu 02.01.2013r., a co potwierdzał zapis w pamiętniku sklepu;

11. nieprawidłowe wydanie odzieży roboczej, nierzetelne wypisanie Karty Ewidencji Odzieży Roboczej podległym pracownikom. Według załącznika nr 4 do Regulaminu Pracy pracownikom przysługują 3 koszulki polo, 2 bluzy, 2 fartuszki na okres 12 miesięcy. Kierownik Rejonu w trakcie kontroli Kart Ewidencji Odzieży Roboczej stwierdził, że J. T. wydano tylko 1 fartuch i 2 koszulki polo, B. R. nie wydano 2 bluz i 1 fartuszka, A. P. nie wydano 1 polo, R. Ł. nie wydano 1 polo, J. K. nie wydano 1 polo, B. C. nie wydano 1 polo, K. B. nie wydano 1 polo, J. D. nie wydano 1 polo i należy wydać nowy komplet odzieży, co potwierdzał wpis w pamiętniku sklepu z dnia 02.01.2013r.;

12. niesumienne wykonywanie obowiązków w czasie prowadzenia przez powoda zmiany w dniu 05.12.2012r. poprzez m.in. niezadbanie o czystość podłogi; nieprzygotowanie strefy kas, niewłaściwą ekspozycję towarów z grupy owoce i warzywa; niezlikwidowanie kwiatów nie nadających się do sprzedaży; nieprzygotowanie cen na zabawki oraz płyn do spryskiwaczy, co zostało stwierdzone przez Kierownika Rejonu na podstawie przeprowadzonej kontroli wieczornej;

13. nieprzestrzeganie procedur zawartych w Podręczniku Kierownika Sklepu, Rozdział 10.4 „Książka kontroli Wewnętrznej” poprzez nierzetelne prowadzenie wpisów między innymi w dniach 14.12.2012r., 15.12.2012r., 23.12.2012r. – brak podpisu potwierdzającego kontrolę stanu wózka elektrycznego; w dniach 14.12.2012r. i 15.12.2012r. – brak zapisu z kontroli temperatur w urządzeniach chłodniczych oraz brak zapisów w formularzu rozmrażania pączka od 19.12.2012r., co potwierdzał zapis z pamiętnika sklepu z dnia 02.01.2013r.; pomimo uwag przełożonego w dniu 04.01.2013r. ponownie nie została uzupełniona książka kontroli wewnętrznej dotycząca kontroli stanu technicznego wózka elektrycznego, kontroli temperatur w urządzeniach chłodniczych oraz wykazano brak zapisu z kontroli dostawy pieczywa w dniach 03.01.2013r. i 04.01.2013r.,

14. nieprzeliczenie osobiście kasetki z własnym utargiem kasowym oraz zasiłkiem kasowym i przekazanie utargu do przeliczenia kasjerowi w dniu 09.03.2012r., co stanowi złamanie „Procedury finansowo – kasowe” Rozdział 8 zawartej w podręczniku Kierownika Sklepu, za co powód został ukarany karą nagany w dniu 30.03.2012r. Kara nagany nie uległa zatarciu z uwagi na niespełnienie przesłanki roku nienagannej pracy (kolejna kara porządkowa nałożona w dniu 25.03.2013r., następna w dniu 7.06.2013r.)

Pozwany podał, iż kontrole wykazały brak predyspozycji lub chęci poprawy ze strony powoda w wykonywaniu powierzonych mu zadań oraz potwierdziły powtarzalność zaniedbań i uchybień względem obowiązujących procedur wewnętrznych.

W związku z powyższymi naruszeniami, gdy jako Kierownik Sklepu powód był szczególnie zobowiązany do wykonywania pracy starannie i sumiennie, przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku na podstawie art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 2 ustawy Kodeks pracy, a także znajomości przepisów i wewnętrznych uregulowań pracodawcy lit. a pkt 12 Rozdziału 1 Regulaminu pracy – w ocenie pozwanego nie jest możliwe dalsze zatrudnienia powoda na zajmowanym stanowisku.

W zaistniałej sytuacji pracodawca uznał, iż próba objęcia powoda szczególną ochroną jest nieskuteczna, miała ona bowiem na celu uniemożliwienie pracodawcy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, co jest nadużyciem prawa do szczególnej ochrony.

Powód został pouczony o terminie i sposobie wniesienia odwołania.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 5-7)

W dniu 2 kwietnia 2014r. Organizacja (...), wskazała pracowników objętych szczególną trwałością stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w liczbie 39 osób, w okresie od dnia 2 kwietnia 2014r. do dnia 31 marca 2018r., w tym m.in. powoda K. K. (1).

(Dowód : pismo – k. 237, 527-528, lista obecności- k. 529)

Wynagrodzenie powoda K. K. (1) obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.300 zł miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie – k. 72)

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo powoda K. K. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę ustaleń Sądu w niniejszej sprawie stanowiły zeznania świadków w osobach G. W., J. D., T. P., K. K. (2), R. J., A. Ż., P. A., K. S. (1), K. D., C. T., M. W., J. P., K. P. (1), J. B. oraz A. S. (2).

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił również na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, w szczególności zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków G. W., T. P., K. K. (2), M. W., jak również K. S. (2), albowiem były one spójne, konsekwentne, wewnętrznie koherentne. Znajdowały one również pełne potwierdzenie w wiarygodnych dowodach z dokumentów.

Zeznania powołanych świadków potwierdziły bezsprzecznie fakt nieprawidłowego wykonywania przez powoda powierzonych mu obowiązków pracowniczych, w szczególności zarzuty pracodawcy objęte treścią wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu orzekającego zeznania świadka J. B. zasługiwały również na uwzględnienie. Świadek jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku menadżera ds. relacji pracowniczych i z racji pełnionych obowiązków posiadała ona wiedzę odnośnie okoliczności związanych z objęciem przez związek zawodowy powoda szczególną ochroną, jak również zmian w zakresie ilościowym kadry kierowniczej u pracodawcy, a także samej działalności członków związków zawodowych na terenie zakładu pracy.

Sąd miał oczywiście na uwadze, iż zeznania świadków zatrudnionych u pozwanego mogą nosić znamiona subiektywizmu, jednakże na gruncie przedmiotowej sprawy nie ujawniły się żadne okoliczności, które podważałyby wiarygodność zeznań tychże świadków. Powołane przez świadków okoliczności znajdowały również pełne odzwierciedlenie w treści przedłożonych do akt sprawy dowodów z dokumentów zaoferowanych przede wszystkim przez stronę pozwaną, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez powoda.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. W. uznać należało za wiarygodne. Świadek zeznawała tylko co do okoliczności, które zapamiętała ze współpracy z powodem jak np. odnośnie nieprawidłowego zamówienia chleba, braku możliwości przeprowadzenia inwentaryzacji, czy też procedury likwidacji towaru i zwrotów. Podkreślenia wymaga, iż świadek nie jest obecnie pracownikiem pozwanego. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości jej zeznań, albowiem świadek w zakresie w jakim nie posiadała wiedzy lub też nie pamiętała pewnych okoliczności wprost wskazywała na powyższe.

Powyższe odnieść należy także do zeznań świadka K. K. (2), której zeznaniom Sąd przyznał walor wiarygodności. W ocenie Sądu świadek posiadała informacje co do przebiegu zatrudnienia i wykonywania obowiązków na stanowisku kierownika przez powoda, albowiem była ona w tym czasie Kierownikiem Rejonu, a powód podlegał świadkowi służbowo. Wskazać także należy, iż świadek nie jest również obecnie pracownikiem pozwanego.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadków G. W. i T. P., które w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, nadto znajdowały potwierdzenie w zgromadzonej w sprawie dokumentacji.

Zeznaniom świadka A. S. (1) Sąd przyznał walor wiarygodności, albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto znajdowały oparcie w wiarygodnym materiale dowodowym. Świadek, będąc członkiem związku zawodowego, a także zastępcą kierownika w sklepie, gdzie powód był kierownikiem miała wiedzę na temat podejmowania decyzji w przedmiocie objęcia K. K. (1) szczególną ochroną związkową, zainicjowaniem przez nią działań w tym przedmiocie w związku z pozyskaniem informacji o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a także okoliczności związanych z organizacją pracy w sklepie, uchybieniami i zaniedbaniami ze strony powoda.

W ocenie Sądu fakt, że świadek została usunięta ze związku zawodowego, czy też, że w dalszym ciągu jest pracownikiem pozwanego, nie stanowi podstaw do uznania, że zeznawała niezgodnie z prawdą. Nadto treść zeznań świadka znajdowała potwierdzenie w wiarygodnych zeznaniach innych świadków, jak i logicznych wnioskach płynących ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. P. (2), która objęła stanowisko po powodzie w związku z jego nieobecnością w pracy i która opisała w sposób rzetelny i obiektywny obowiązujące u pozwanego procedury, jak również okoliczności związane z organizacją sklepu oraz jego stanem w momencie objęcia przez nią funkcji po powodzie.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. D. uznać należało za wiarygodne. Świadek wprawdzie zeznała tylko co do okoliczności związanych z wyborem powoda do Komisji Oddziałowej, jednakże co istotne zaprzeczyła by wiadomym jej było cokolwiek o działalności związkowej powoda.

Także zeznaniom świadka C. T. Sąd dał wiarę co do braku działalności powoda w związku zawodowym, jak również związanym z objęciem powoda szczególną ochroną w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu zeznania świadka P. A. co do daty objęcia powoda ochroną szczególną, tudzież odmowy dostosowania ilości osób chronionych do wielkości kadry kierowniczej wskazywanej przez pracodawcę, a także procedury podejmowania uchwał, czy wreszcie stanowiska związków w przedmiocie zawiadomienia o zamiarze rozwiązaniu z powodem stosunku pracy zasługiwały na wiarę, albowiem były w pełni kompatybilne z przedłożoną do akt sprawy dokumentacją.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. P. jakkolwiek wiarygodne nie mogły stanowić precyzyjnej podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, w szczególności na okoliczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem były one ogólnikowe, dotyczące w zasadzie stwierdzenia, że powód nie był „raczej dobrym kierownikiem” w przeciwieństwie do jego następczyni.

Sąd uznał w części za wiarygodne zeznania świadka R. J. tj. co do okoliczności związanych z jego działalnością w związkach zawodowych. W pozostałej części uznał zeznania świadka za niewiarygodne, a powyższe odnosi się do działalności związkowej powoda, która to okoliczność nie została jednak potwierdzona pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Świadek wskazał również, iż nie pamięta okoliczności podjęcia uchwały o objęciu powoda szczególną ochroną ze względu na to, że nie był wówczas członkiem Komisji Zakładowej, był zaś członkiem na nową kadencję bez prawa głosu.

W ocenie Sądu orzekającego także zeznania świadka A. Ż. nie mogły stanowić podstaw ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem podkreślana przez aktywność powoda w związkach zawodowych, przekonanie 2-3 osób do wstąpienia do

związku, stoją w oczywistej sprzeczności z wiarygodnymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, w szczególności z zeznaniami świadka A. S. (1).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. Ż., albowiem podnoszone przez nią okoliczności odnoszące się do prawidłowo wykonywanej przez powoda pracy, w kontekście dowodów z dokumentów, jak również powołanych wyżej zeznań świadków, w tym przede wszystkim na okoliczności stwierdzonych uchybień w pracy powoda, jak również nałożonych na niego kar porządkowych nie mogły się ostać jako wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda K. K. (1), albowiem stały one w opozycji do wiarygodnych dowodów tak z zeznań świadków powołanych wyżej, jak również dowodów z dokumentów.

Powód wskazywał w tym zakresie na swoją aktywność w związku zawodowym na przełomie lat 2010-2013, podczas gdy żaden z członków związków nie potwierdził tejsze okoliczności, poza A. Ż., którego zeznaniom Sąd odmówił wiary. Nadto zeznania powoda stały w oczywistej sprzeczności z zeznaniami wiarygodnymi świadka A. S. (1), które szeroko opisała przyczyny, jak również okoliczności objęcia powoda szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Także próba wskazywania przez powoda na nieliczne uchybienia w pracy, czy też omyłki w konfrontacji z dowodami z dokumentów, czy zeznaniami świadków, których treści powód nie zakwestionował, czyniły jego zeznania niewiarygodnymi.

Postanowieniem z dnia 17 lutego 2016r. (k. 813) na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron (k.350, 351, 376), uznając iż okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym sprawy, który był wystarczający do dokonania rozstrzygnięcia.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprowadzić wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP 97.10.163).

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formuluje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie "jest nieuzasadnione".

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą, zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 kp) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688).

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP 01.20.618).

Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby: była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika - możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86), jak również sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Wymóg „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Z pewnością przyczyna wypowiedzenia powinna być przyczyną „słuszną”, a zatem racjonalnie uzasadniającą chęć pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ, jak już wzmiankowano, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, omawiane kryterium jest pomocne co najmniej przy dyskwalifikowaniu wypowiedzeń uzasadnionych w sposób oczywiście błahy, względnie takich wypowiedzeń, u podłoża których leżałaby na przykład chęć dyskryminowania pracownika. Jednocześnie wskazać należy, iż przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem, pracodawca ma prawo rozwiązać stosunek pracy, jeżeli pracownik nie spełnia jego oczekiwań co do jakości wykonywania pracy (...) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00, OSNP 03.3.65).

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia należy stosować ostrzejsze kryteria ich zachowania.

Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 maja 2002r. (III APa 171/01), w myśl którego pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym więcej niż od pracownika szeregowego, ale nie może przerzucać na niego całej odpowiedzialności za brak spodziewanych wyników pracy, jeżeli swoim zachowaniem przyczynił się w sposób istotny do złego funkcjonowania zakładu pracy.

Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999r. (I PKN 355/99) znalazło się sformułowanie, że brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Ponadto podkreślić należy, iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, Nr 10, poz. 163). Ponadto brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie

pracownikowi umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 598)

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Dopuszczalne granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wyznaczają, zgodnie z art. 100 § 1 kp następujące warunki:

- 1) polecenia muszą dotyczyć pracy,
- 2) polecenia nie mogą być sprzeczne z umową o pracę,
- 3) polecenie nie może być sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Naruszenie przepisów o wypowiedaniu może polegać na tym, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało złożone w formie pisemnej lub w piśmie pracodawcy wypowiadającym umowę o pracę nie została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (por. uwagi do art. 30 § 3 i 4). Naruszenie przepisów oznacza również naruszenie ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem.

Prawo pracy zawiera również przepisy ograniczające, bądź wykluczające możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w pewnych okresach, w stosunku do określonych kategorii pracowników (por. m.in. art. 39 k.p., art. 41 k.p., art. 177 § 1 k.p.).

W rozpatrywanej sprawie zagadnienie to wymagało szerszej analizy, gdyż powód zasadniczo oparł swoje roszczenie na przesłance naruszenia przepisów wykluczających dopuszczalność wypowiedzenia przez pozwanego umowy o pracę.

Przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, o których mowa w art. 45 § 3 kp, obejmują określonych działaczy i członków związku zawodowego.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991r. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1,

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Liczba osób objętych ochroną jest ograniczona (por. art. 32 u.z.z.). Zależy ona od tego, czy zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna w zakresie zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy w rozumieniu art. 241^{25a} kp. Jeżeli spełnia ona ten warunek, to liczba chronionych działaczy związkowych może odpowiadać liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u danego pracodawcy lub być ustalona zgodnie z przepisem art. 32 ust. 4 u.z.z.

Na tej podstawie ochronie może podlegać dwóch pracowników, jeżeli organizacja liczy do 20 członków, a jeżeli jest większa, to dodatkowo ochrona może obejmować dalszych pracowników, w liczbie uzależnionej od liczby członków organizacji związkowej (por. art. 32 ust. 4 u.z.z.).

Kadrą kierowniczą są członkowie zarządu albo kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jeżeli organizacja związkowa nie wskaże chronionych pracowników, ochrona przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. (art. 32 ust. 5 i 8 u.z.z)

W przypadku zakładowej organizacji związkowej, która jest niereprezentatywna w powyższym rozumieniu, ochrona przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu przez zarząd tej organizacji. (art. 32 ust. 6 u.z.z)

Zgodnie z art. 32 ust. 2 u.z.z. ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Ochrona przysługuje także pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Przysługuje ona w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

W celu zapewnienia swobody tworzenia związku z ochrony tej korzysta również do trzech członków komitetu założycielskiego, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia tego komitetu [L.Florek (red.), Komentarz do art. 45 Kodeksu pracy)

Na tle regulacji normatywnej przyjętej w art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. nie jest jasne, czy gwarancją trwałości stosunku pracy objęty jest każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który zostanie wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, czy tylko pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej,

który w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Sąd Najwyższy rozstrzygając ten problem stanął na stanowisku, że podstawą szczególnej ochrony są postanowienia statutu związku zawodowego, które określają organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie uchwała zarządu wskazująca pracownika jako podlegającego ochronie. Oznacza to w praktyce, że zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pogląd ten został oparty na założeniu, że źródłem upoważnienia do reprezentowania przez pracownika organizacji związkowej jest nie uchwała zarządu, lecz przepisy statutowe związku. Tego rodzaju opcja interpretacyjna może budzić wątpliwości z punktu widzenia konstytucyjnej zasady wolności związkowej. Z drugiej jednak strony należy zauważyć, że Trybunał Konstytucyjny wyraził zapatrywanie, iż ochrona trwałości stosunku pracy pracowników powinna dotyczyć tylko tych, którzy z natury pełnionej funkcji we władzach związku są narażeni na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Dyrektywa wynikająca z tego orzeczenia zyskała bezpośrednie zastosowanie przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 21 października 2004 r. (PK 676/03), gdzie przyjęto, że od dnia 15 października 2003 r., to jest od wejścia w życie powołanego wcześniej orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, pracownicy będący członkami komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie są objęci ochroną z art. 32 u.z.z. (Komentarz do art. 32 u.z.z - Krzysztof W. Baran)

W wyroku z dnia 7 maja 2013r. Sąd Najwyższy (I PK 285/12) wskazał natomiast, iż zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 ustawy z 1991r. o związkach zawodowych, skuteczne udzielenie ochrony szczególnej działaczowi związkowemu wymaga podjęcia uchwały wskazującej go imiennie oraz udzielenia mu upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej. Z przepisu tego nie wynika wcale, by obie te czynności musiały zostać dokonane jednocześnie - w jednej uchwale.

W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że przepis ten ma na celu zapewnienie działaczowi związkowemu poczucia bezpieczeństwa socjalnego, a w ten sposób zapewnienie niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i obrony praw pracowników.

W myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003r. (I PK 616/02, LEX Nr 106935, teza 2) celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle.

Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji.

Do zapewnienia ochrony niezbędne jest zachowanie określonej formy prawnej. Otóż pracownicy podlegają ochronie pod warunkiem, że organizacja zakładowa imiennie - w formie uchwały - wskaże ich w informacji przekazanej pracodawcy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r. (III PK 77/04, OSNP 2005, Nr 21, poz. 331) ochrona przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osobę podlegającą ochronie. Pracodawca nie musi jednak znać ani treści uchwały, ani innych dokumentów dotyczących przedmiotowej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., I PK 53/08, Lex Polonica nr 2039862).

Ochrona przewidziana w tym artykule nie ma zatem charakteru bezwzględnej (absolutnej) i w konkretnych przypadkach może ulec wyłączeniu ze względu na zasady współżycia społecznego lub cel społeczno-gospodarczy.

Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach stwierdził, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, Nr 6, s. 316).

Ochrona ta może zostać wyłączona z uwagi na: a)rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem, c) szczególnie naganne zachowanie działacza

związkowego i rażąco naruszenie zasad współzycia społecznego, d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa.

W sytuacji, gdy pracownik w sposób rażąco narusza swoje obowiązki pracownicze, brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie niweczy możliwości skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę, gdyż taki brak zgody należy uznać za sprzeczny z art. 8 kp. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 336). W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że z ustawowej gwarancji ochrony stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNP 2002, Nr 7, poz. 160).

Ochrona zatem powinna bowiem służyć tylko przed ponoszeniem konsekwencji wykonywania funkcji związkowych. Nie może mieć jednak zastosowania w razie naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utworzenie związku zawodowego jedynie w celu zachowania swojego miejsca pracy przez pracowników jest sprzeczne z ideą funkcjonowania związków zawodowych. Z tego też względu, jeżeli pracownicy po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę założyli związek zawodowy wyłącznie w celu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, to ich działanie jest sprzeczne z art. 32 ustawy i stanowi w istocie nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kp. (teza 2 wyroku Sadu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997, Nr 21, poz. 416).

Szczególne ochrona przed wypowiedzeniem, rozwiązaniem stosunku pracy lub jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy wynikająca z art. 32 ust. 1 u.z.z. nie zależy od zakresu upoważnienia, lecz od samego aktu umocowania pracownika do działania w imieniu związku zawodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11).

Nadto imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmoczonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 u.z.z. oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011, Nr 21-22, poz. 274, teza I). W konsekwencji ochronie będzie podlegał wyłącznie przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczący komitetu założycielskiego.

Samo poinformowanie pracodawcy o upoważnieniu pracownika do reprezentowania związku w sprawach z zakresu prawa pracy jest nie wystarczające do objęcia go ochroną z art. 32. Zarząd zakładowej organizacji związkowej musi wyraźnie poinformować pracodawcę na piśmie, o jakiego działacza chodzi; z imienia, nazwiska (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012, nr 5-6, poz. 64).

Przepis art. 8 kp jest w części odwołującej się do kryterium społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przepisem rzadko stosowanym, ale niezupełnie martwym. Świadczy o tym np. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997r. (I PKN 17/97, OSNAPIUS 1997, Nr 21, poz. 416), w którym Sąd wyraził pogląd, że wybrane przez pracownika na podstawie art. 45 § 1 kp roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) i w jego miejsce sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c.

Zasady współzycia społecznego są natomiast nadal kryterium określającym granice wykonywania uprawnień (praw podmiotowych) w stosunkach regulowanych przez prawo pracy.

Obecnie zasady współzycia społecznego znaczą w prawie pracy to samo co pozaprawne normy moralne i obyczajowe, które kształtują stosunki między pracodawcami, a pracownikami zarówno w skali małych zakładów pracy, jak też średnich i dużych, a nadto w tzw. zbiorowych stosunkach pracy.

Pod to ogólne pojęcie podpadają m.in. klauzule występujące w prawie cywilnym i handlowym z okresu międzywojennego pod nazwą "dobrych obyczajów" i "zwyczajów uczciwego obrotu".

W prawie pracy brak jest przepisów odwołujących się wprost do pojęć dobrej i złej wiary. Nie ma jednak przeszkód, aby pewne zachowania stron w stosunkach pracy były oceniane - poprzez art. 8 kp - jako działania w złej wierze, a tym samym jako niezaskługujące na ochronę, tak samo jak wszelkie inne zachowania sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Według przeważającego poglądu zasady współżycia społecznego stanowią pojęcie "pluralne" i jako takie nie nadają się do ustawowego skodyfikowania (skatalogowania) w przepisach ustawowych, określających z góry i wyczerpująco (jak w dekalogu) pewne typowe zachowania, które podpadałyby pod art. 8. Ocena zgodności zachowania pracodawcy lub pracownika z zasadami współżycia społecznego zależy od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975, Nr 1, poz. 23).

Na szczególną uwagę w tym względzie zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 22 lipca 2009r. (I PK 48/09) :

"1. Art. 8 kp nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 kc.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem konkretnej sprawy.

2. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 kp, nie mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia".

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd mając na uwadze treść art. 45 § 1 kp dokonał oceny oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na dwóch płaszczyznach tj. zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jak i naruszenia przepisów w zakresie szczególnej ochrony, jakiej powód miał podlegać w świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu meriti zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym zeznania powołanych wyżej świadków, jak i dowody z dokumentów w pełni potwierdziły zasadność przyczyn wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy. Przy czym podkreślenia wymaga, iż ustalenie przez Sąd, iż nawet jedna przyczyna wypowiedzenia wskazana pośród kilku przez pracodawcę okazała się słuszna, czyni rozwiązanie umowy o pracę zasadnym.

Wskazać należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy znalazły pełne potwierdzenie zarzuty stawiane powodowi w zakresie uchybień i notorycznego niedopełniania przez niego obowiązków służbowych na stanowisku Kierownika Sklepu. Powód mimo udzielanych pisemnych upomnień tak w formie tzw. pamiętnika sklepu, czy wreszcie kar porządkowych, w dalszym ciągu dopuszczał się nieprawidłowości, powodujących także straty materialne po stronie pozwanego.

Postawa powoda w stosunku do nałożonych na niego obowiązków nie była prawidłowa tak w zakresie samej organizacji sklepu, jak również prowadzonej dokumentacji. Szczegółowa analiza prowadzi do wniosku, iż powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy, nie wypełniał obowiązków określonych wewnętrznymi uregulowaniami.

Przechodząc do podnoszonego przez powoda zarzutu naruszenia przepisów o szczególnej ochronie pracowników w oparciu o treść art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wskazać należy, iż nie zasługiwał na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na sekwencję zdarzeń, która miała prowadzić do zapewnienia powodowi szczególnej ochrony. I tak w czerwcu 2013r. pozwany zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, przywołując przyczyny powyższe uzasadniające. Po powzięciu przez powoda informacji o

zamiarze pracodawcy rozwiązania z nim stosunku pracy powód udał się na długotrwałe zwolnienie lekarskie. O ile zasadność zwolnienia lekarskiego nie była przez pozwanego kwestionowana i nie podjął on kroków do zweryfikowania decyzji lekarza prowadzącego, to znamionnym jest, iż właśnie w okresie niezdolności do pracy powód został on objęty szczególną ochroną (pismo z dnia 6 grudnia 2013r.).

W zakresie oceny okoliczności sprawy najważniejszy jest fakt wskazywany przez świadka A. S. (1), iż po powzięciu informacji o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy, zainicjowała ona działania zmierzające do objęcia powoda K. K. (1) szczególną ochroną wynikającą z ustawy o związkach zawodowych w celu li tylko zniweczenia woli pracodawcy.

Istotne jest również, iż na gruncie przedmiotowej sprawy nie potwierdziły się okoliczności, iż powód prowadził aktywną działalność związkową w okresie poprzedzającym tj. przed czerwcem 2013r., jak również później, co wynika z materiału dowodowego sprawy. Nie występował on kiedykolwiek w imieniu związków zawodowych przed pracodawcą.

Mając na uwadze sekwencję wydarzeń Sąd uznał, iż objęcie powoda szczególną ochroną stanowiło w istocie nadużycie prawa i ukierunkowane było li tylko na ochronę go przed rozwiązaniem stosunku pracy. Działanie to jest zatem sprzeczne z art. 32 ustawy o związkach zawodowych i stanowi w istocie nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (analogicznie teza 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997, Nr 21, poz. 416).

Za Sądem Najwyższym podzielić tu należy stanowisko, iż uzyskanie szczególnej ochrony przez pracownika wyłącznie na skutek uzyskania informacji o zamierzonym zwolnieniu stanowi instrumentalne wykorzystanie ochrony przed zwolnieniem i nie podlega ochronie (wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2005r., I PK 45/05, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 22 grudnia 1988r., I PKN 509/98, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007r., II PK 335/06)

W wyroku z dnia 22 grudnia 1998r. Sąd Najwyższy (I PKN 509/98) wskazał, iż pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 8 kp.

Na uwagę w zakresie prowadzonych rozważań zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2002r. (I PKN 148/01), iż zachowanie pracownika, członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, który lekcewał obowiązkami pracownicze, dyscyplinę pracy, polecenia przełożonych, uchylał się od świadczenia pracy, sprzeciwia się przywróceniu go do pracy, mimo że pracodawca nie uzyskał na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Sąd orzekający podziela również stanowisko pozwanego, iż związek zawodowy wbrew informacji udzielonej przez pracodawcę co do ilości osób stanowiących kadrę kierowniczą tj. 39 osób, objął szczególną ochroną łącznie 75 pracowników.

Objęcie powoda szczególną ochroną zatem nie było skuteczne, albowiem została wskazana zbyt duża liczba pracowników chronionych. Sąd, ani też pracodawca, nie jest zaś uprawniony do dokonywania wyboru, który pośród wskazanych przez związek zawodowy pracowników winien zostać objęty ochroną. Większa ilość członków objętych ochroną niż wynika to z treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych powoduje nieskuteczność objęcia ochroną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia. 2 czerwca 2010r., II PK 367/09).

Jeżeli w uchwale związku zawodowego znajdzie się zbyt dużo osób podlegających ochronie, to całe wskazanie będzie nieskuteczne.

W takiej sytuacji zastosowanie będzie miał art. 32 ust. 8 ustawy, który stanowi, iż w przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, ochrona przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiemu.

Jeżeli zatem związek zawodowy wskaże imiennie do ochrony więcej osób niż wynika to z art. 32 cyt. ustawy, konsekwencją takiego zachowania będzie uznanie, że brak jest ochrony, gdyż czynność związku należy uznać za prawnie nieskuteczną i oznacza to prawne niewskazanie.

Nadto jak to zostało wskazane wyżej powód nie będąc członkiem zarządu organizacji związkowej mógł zostać objęty ochroną wyłącznie, jako osoba upoważniona do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Powyższe wymagało jednak wykazania umocowania, czego jednak organizacja związkowa nie dokonała, ograniczając się w tym zakresie jedynie do wskazania, iż powód jest członkiem Komisji Oddziałowej (...). Z powyższego nie wynika jednak, czy i w jakim zakresie powód jest uprawniony w związku z tym do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Konkludując powyższe Sąd meriti ustalił, iż wskazane przez stronę pozwaną w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi K. K. (1) przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste, konkretne i prawdziwe.

Nadto objęcie powoda szczególną ochroną stanowiło nadużycie prawa, albowiem po powzięciu informacji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę ukierunkowane było wyłącznie na uniemożliwienie powyższego, a co prowadzi do wniosku, że przepis art. 45 § 1 kp nie został naruszony.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Zgodnie zaś z treścią § 22 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. 2015 poz. 1801) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

Podstawą zatem orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej stanowił § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.