

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa **L. Ł. (1)** przeciwko **Zespołowi Szkół (...) w Ł.** o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sprostowanie świadectwa pracy:

I. zasądził od Zespołu Szkół (...) w Ł. na rzecz L. Ł. (1) kwotę 10.542,00 tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zniósł wzajemnie koszty procesu;

IV. koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa;

V. nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.514,00 złotych .

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód L. Ł. (1) był zatrudniony w Zespole Szkół (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 kwietnia 2008 roku, na stanowisku kierownika gospodarczego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3 514 złotych brutto.

Bezpośrednim przełożonym powoda w okresie od dnia 1 kwietnia 2008 roku od dnia 31 sierpnia 2013 roku był Dyrektor szkoły – J. M. (1), od dnia 1 września 2013 roku Dyrektorem szkoły została I. M. (1).

Zakres obowiązków powoda w czasie, kiedy dyrektorem placówki był J. M. był bardzo szeroki. L. Ł. zajmował się sprawami związanymi z budynkiem, zapewnieniem sprawności instalacji, nadzorowaniem pracowników obsługi, prowadzeniem dokumentacji uczniowskiej w szkole, pracą przy naborze uczniów – w komisji przyjmującej.

Powód podpisał oświadczenie, w którym zobowiązał się do zachowania poufności i nieujawniania osobom nieupoważnionym informacji dotyczących zbiorów zawierających dane osobowe lub innych wiadomości, które mogłyby ujawnić jakąkolwiek treść przetwarzanych danych osobowych lub umożliwić dostęp do nich. Powód zobowiązał się również do przestrzegania postanowień zawartych w Instrukcji stanowiącej załącznik do Zarządzenie Dyrektora (...) z dnia 1 grudnia 2008 roku w sprawie ochrony danych osobowych i baz danych w systemach informatycznych (...) nr 18 w Ł.. L. Ł. zobowiązał się również do nierozpowszechniania i niewykorzystywania poufnych informacji zdobytych w trakcie wykonywania powierzonych prac także po ustaniu zatrudnienia.

Powód był odpowiedzialny za prowadzenie i przygotowanie arkuszy ocen uczniów do prawy. W przypadku arkuszy do oprawy nie zawsze były w nich wszystkie wymagane dokumenty (np. informacje o egzaminach poprawkowych ucznia), a czasem znajdowały się dokumenty, których nie powinno być – opinie z poradni psychologiczno-pedagogicznych.

Nauczyciele po arkusze ocen przychodzili do powoda.

Druki świadectw i legitymacji są drukami ścisłego zarachowania.

Powód również miał prowadzić ewidencję druków ścisłego zarachowania, a także wydawał świadectwa wychowawcom – zawsze kwitowali oni odbiór druków. Świadectwa były wydawane w większej ilości – na wypadek pomyłki, później następowało rozliczenie z tych druków – poprzez wpis w księgach ewidencji.

Pobieranie druków świadectw i legitymacji winno być odnotowane w zeszycie.

Świadectwa wypisywane były przez wychowawców klas, powód wypisywał duplikaty – jeśli zaistniała taka potrzeba.

Druki świadectw znajdowały się w pokoju (...) – zarządzanym przez powoda – w szafie metalowej, w segregatorach i teczках.

Korytarz, gdzie znajdował się pokój powoda był po godzinie 16:00 zamykany kratą i na kłódkę. Pokój (...) był zamykany na zamek, klucz był wyłącznie w posiadaniu powoda. Jeśli L. Ł. szedł na zwolnienie czy urlop, to informował A. O. o tym, gdzie znajdują się klucze do jego pokoju. O tym, gdzie jest klucz do pokoju wiedziała również Dyrektor szkoły.

Za elementy majątku szkoły, ich ewidencję odpowiadał kierownik administracyjny.

Nie wszystkie składniki majątku szkoły były oznaczone, zaś w zakresie składników oznaczonych – numery nie zawsze pokrywały się z ewidencją. Było również tak, że w pomieszczeniach szkolnych nie zamieszczano spisów wyposażenia.

Powód wypowiadał negatywne opinie w zakresie podejmowanych przez Dyrektor I. M. decyzji, sposobu zarządzania szkołą.

Generalnie stosunki pomiędzy powodem i Dyrektorem szkoły były trudne, każde z nich miało odrębne zdanie w zakresie wielu spraw, kłócili się.

Poprzedni dyrektor szkoły – J. M. skarżył się na powoda, że traktowany jest przez L. Ł. w sposób lekceważący, nakazowy.

Pracownicy zatrudnieni w pozwanej placówce, podlegli bezpośrednio powodowi skarżyli się na jego zachowanie. Zdarzały się nieporozumienia pomiędzy powodem i podległymi mu pracownikami w zakresie organizacji pracy.

W dniu 3 października 2013 roku powód poproszony przez przełożonego o rejestry wydanych zaświadczeń dla uczniów, legitymacji szkolnych, świadectw ukończenia szkoły oraz duplikatów świadectw przyniósł rejestr wydanych legitymacji szkolnych. Powód wskazał, iż nie prowadzi rejestru wydanych zaświadczeń oraz, że ma luźne kartki z poszczególnych klas z podpisami uczniów kończących szkołę, nie prowadzi również rejestru wydanych świadectw. Przełożony – Dyrektor szkoły wręczył powodowi dwie odpowiednie księgi z naniesionymi numerami prowadzonych spraw zgodnie z instrukcją kancelaryjną i polecił prowadzenie rejestru od dnia 1 stycznia 2014 roku.

Powód w 2013 lub 2014 roku zlecił pracownikowi gospodarczemu umycie wysokich okien podczas nocnej zmiany. Pracownik ten umył te okna tylko do wysokości, do jakiej pozwalał mu wzrost, obawiał się wejścia na drabinę, kiedy nikogo nie było w szkole.

W 2014 roku pokój powoda został przeniesiony do pokoju na parterze – przy gabinecie Dyrektora szkoły. Pomieszczenie 107 było odtąd pomieszczeniem magazynu gospodarczego – nadal w gestii powoda. Pomieszczenie zajmowane odtąd przez powoda to był tzw. „sekretariat uczniowski”.

W pomieszczeniu 107 – magazynie przechowywane były świadectwa, druki legitymacji, arkusze ocen, plomby i plombownica, kasetki metalowe, legitymacje, pieczęcie, sztucce, talerzyki, sprzęt dla nauczycieli, aparat fotograficzny, telewizory, wzmacniacz, głośniki.

W dniu 7 marca 2014 roku powód przedstawił Dyrektor szkoły protokół z likwidacji druków ścisłego zachowania – legitymacji i świadectw – dokonanej przez komisję, w skład której wchodził L. Ł.. Dyrektor szkoły w sporządzonej notatce służbowej wskazała, iż ostatnia likwidacja błędnie wypisanych świadectw miała miejsce w dniu 19 sierpnia 2013 roku i od tego czasu nie było akcji wypisywania świadectw, procedura została przeniesiona na termin późniejszy. Jednocześnie przełożona poinformowała powoda, iż komisję kasacyjną powołuje Dyrektor szkoły oraz, że niedopuszczalne jest aby osoba prowadząca druki była członkiem tej komisji, a tym bardziej jej przewodniczącym.

W kwietniu 2014 roku powód przyniósł Dyrektor szkoły pustą książkę ewidencji wydanych świadectw – nie prowadził jej, wbrew poleceniu przełożonej.

W dniu 10 kwietnia 2014 roku Dyrektor szkoły po wejściu do pokoju zajmowanego przez Powoda stwierdziła, iż przechowuje on również informacje o uczniach, zebrane na opracowanych przez siebie drukach. Powód nie powinien żądać i posiadać tych informacji. Druki zostały usunięte i zniszczone przez Dyrektora szkoły. Na tę okoliczność sporządzona została notatka służbowa.

W dniu 22 maja 2014 roku Dyrektor szkoły wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Powód w związku z tym oświadczeniem wniósł pozew do Sądu.

W maju 2014 roku Dyrektor szkoły poleciła powodowi, aby udał się na spotkanie do (...). Dyrektor powiadomiła o spotkaniu przewodniczącą ogniska p. L., która stwierdziła, że to zebranie dla pracowników obsługi. W związku z powyższym Dyrektor poleciła powodowi iść na to spotkanie.

Delegaci na zebrania (...) wyznaczani są albo przez kierownika danej placówki, albo wybierani są przez zgromadzenie pracowników placówki.

W pozwanej placówce we wcześniejszych latach nie były organizowane zebrania wyborcze.

Podczas spotkania (...) w dniu 23 maja 2015 roku okazało się, że to było spotkanie wyborcze.

Powód w czasie zebrania został wybrany członkiem zarządu oddziału. Zarząd podjął uchwałę o ochronie członków zarządów oraz prezesów ognisk w jednostkach szkół. Na tej podstawie powód został objęty ochroną.

W czasie zebrania w (...) powoda nie pytano, czy został on wybrany delegatem. Związek nie sprawdza sposobu wyboru delegatów z placówki.

Członkowie zarządu Oddziału Ł. (...) objęci są ochroną przez czas trwania kadencji. Powód był objęty ochroną od 28 maja 2014 roku do 31 maja 2018 roku. Od Listopada 2014 roku okres ten wydłużono o rok – do 2019 roku.

W dniu 5 czerwca 2014 roku Zarząd Oddziału (...) Ł. poinformował Dyrektora szkoły o objęciu L. Ł. ochroną szczególną na okres od dnia 28 maja 2014 roku do dnia 31 maja 2018 roku.

Dyrektor szkoły w czerwcu 2014 roku – z przeprowadzonej inwentaryzacji dowiedziała się, iż nie wszystkie przedmioty będące na wyposażeniu szkoły opatrzone są odczechowaniem – numerem inwentaryzacyjnym. Za dokonanie tego spisu odpowiedzialny był kierownik gospodarczy.

W czerwcu 2014 roku Dyrektor szkoły wydała polecenie przekazania jej loginu i hasła dostępu do komputera służbowego powoda. L. Ł. w dniu 4 lipca 2014 roku przekazał Dyrektorowi w zaklejonej kopercie login i hasło dostępu do komputera – na odrębne, utworzone dla Dyrektora konto.

A. M. – starszy referent księgowości – zatrudniona w pozwanej szkole na polecenie Dyrektora szkoły o udostępnienie jej loginu i hasła do komputera, zapisała dane na kartce i przekazała do szafy pancerniej – na początku współpracy z nowym Dyrektorem szkoły. Podobnie uczyniła J. T. – księgowa oraz A. O. – kierownik gospodarczy, która objął stanowisko po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Dyrektor szkoły wręczyła powodowi nowy zakres obowiązków w dniu 1 lipca 2014 roku. Dyrektor wytłumaczyła powodowi szczegółowo na czym będzie polegał jego nowy zakres obowiązków. Przełożona jednocześnie wskazała, iż powód nie powinien kierować ludźmi, ponieważ jego zachowanie zakrawa o mobbing. Przy wręczaniu powodowi nowego zakresu obowiązków obecna była L. T..

Powód w czasie spotkania stwierdził, że ustosunkuje się do otrzymanego pisma.

Nowy zakres obowiązków powoda nie był przez Dyrektora szkoły konsultowany z (...).

Pismem z dnia 4 lipca 2014 roku powód odmówił przyjęcia wręzonego mu w dniu 1 lipca 2014 roku zakresu obowiązków w części, w której był on niezgodny z rodzajem jego pracy, w szczególności w zakresie:

- obowiązku „pozostawania przez cały czas pracy w. obiekcie” – w ocenie powoda nie było możliwe wykonanie obowiązków kierownika gospodarczego, pozostając przez cały czas pracy w obiekcie, szczególnie jeśli „obiekt” oznacza jedynie budynek szkoły. W tej części zakres obowiązków jest również nieprecyzyjny, bo nie wiadomo co pod pojęciem „obiekty” rozumie pracodawca;

- obowiązku przygotowywania „umów najmu lub użyczenia pomieszczeń szkoły” oraz przyjęcia „odpowiedzialności za prawidłowe przygotowanie umów najmu i użyczenia i rozliczenia zawartych umów” i to pod groźbą odpowiedzialności służbowej, karnej i materialnej – powód był zatrudniony, jedynie jako kierownik gospodarczy, a nie jako radca prawny. Nie posiadał wykształcenia prawniczego. Powód wskazał, iż może przygotować jedynie „projekty” umów, nadto nie może być obciążony odpowiedzialnością (służbową, karną i majątkową, jak wskazywał zakres obowiązków) za ich „prawidłowe” (pod względem prawniczym) przygotowanie, bo nie miał ku temu ani kwalifikacji, ani tego typu praca była jest zgodna z rodzajem pracy powoda;

- „ustalania odpowiedzialności materialnej pracowników” oraz „ustalania odpowiedzialności za przechowywanie kluczy” – ustalanie zasad odpowiedzialności materialnej pracowników było domeną pracodawcy, powód mógł jedynie wnioskować w tym zakresie i co najwyżej przygotowywać projekty umów; ponadto, powód nie posiadając żadnych uprawnień nadzorczych wobec innych pracowników, nie mógł również ustalać ich odpowiedzialności za cokolwiek, nawet za klucze, ponieważ nie miał żadnej władzy nad nimi; nie miał uprawnień do nakładania na nich jakichkolwiek obowiązków ani nie miał instrumentów do wyegzekwowania tych obowiązków;

- „sporządzania wszystkich pism, zaświadczeń i innych dokumentów zleconych przez Dyrektora”, jeśli nie są one związane z rodzajem pracy powoda, albowiem zakres jego obowiązków był tak szeroki, że obciążenie powoda dodatkowo obowiązkiem sporządzania wszystkich (a nie jedynie związanych z jego pracą) pism, zaświadczeń i innych dokumentów uniemożliwi należyte wywiązanie się z innych obowiązków;

- „czuwania nad spełnieniem obowiązku nauki uczniów” albowiem nie wiadomo co w ramach tego obowiązku powód miałby robić;

- „obowiązku prowadzenia rejestru legitymacji służbowych i ubezpieczeń” – gdyż nie było to związane z rodzajem pracy powoda (dotąd prowadził w ramach sekretariatu uczniowskiego rejestr legitymacji szkolnych, a nie pracowniczych służbowych i ubezpieczeń);

- „obowiązków gońca”, gdyż nie jest to związane z rodzajem pracy powoda;

- obowiązku „chronienia danych osobowych w systemie informatycznym” – powód nie był informatykiem, nie został w żaden sposób przeszkolony w tym zakresie, nie miał ku temu kwalifikacji; nadto nie była to praca należąca do kierownika gospodarczego, a do administratora systemu informatycznego;

- obowiązku „utrzymywania w gotowości sprzętu przeciwpożarowego” – gdyż wymagało to specjalistycznych kwalifikacji i uprawnień w zakresie p.poż. Dotychczas powód sprawdzał jedynie terminowość legalizacji sprzętu, do czego nie trzeba kwalifikacji w zakresie p.poż.

Jednocześnie powód poprosił o wyjaśnienie nieprecyzyjnych w jego ocenie zapisów, które szczegółowo przedstawił w piśmie.

We wrześniu 2014 roku Dyktor szkoły stwierdziła, że w posiadanej przez powoda dokumentacji znajdują się orzeczenia uczniów z poradni psychologiczno-pedagogicznych.

W dniu 1 września 2014 roku Dyrektor szkoły dopuściła powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku – pomimo upływu okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zaś w toku była sprawa sądowa w tym zakresie.

Wyrokiem z dnia 10 października 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił L. Ł. do pracy w pozwanej Szkole na poprzednich warunkach.

W dniu 31 października 2014 roku powód został przez Dyrektora (...) nr 18 w Ł. upoważniony do dostępu do bazy danych (...). Na tę okoliczność Dyrektor szkoły sporządziła notatkę służbową.

W czasie nieobecności powoda Dyrektor szkoły w obecności 2 pracowników weszła do pomieszczenia zajmowanego przez powoda celem odnalezienia potrzebnych jej dokumentów. Wówczas na tablicy korkowej wiszącej nad biurkiem powoda na przyklejonej kartce zauważyła zapisany login i hasło do systemu (...). Po próbie logowania na te dane okazało się, iż umożliwiają one zalogowanie się – były aktualne. Było to w styczniu 2015 roku.

W dniu 26 stycznia 2015 roku pracodawca udzielił powodowi kary nagany za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych uczniów poprzez wywieszenie w widocznym miejscu loginu i hasła do systemu (...), zawierającego dane osobowe uczniów i ich rodziców, adresy.

Pismem z dnia 2 lutego 2015 roku powód przekazał Dyrektorowi szkoły hasło do komputera – do konta (...), używanego przez powoda – w zaklejonej kopercie. Jednocześnie powód wskazał, iż od tej chwili nie będzie możliwości jednoznacznego określenia osoby, która dokonała modyfikacji zawartości dysku z konta (...), zaś na komputerze znajdowały się m.in. dane osobowe. W związku z powyższym powód powołał się, że nie może on ponosić odpowiedzialności za stan komputera.

W dniu 16 lutego 2015 roku powód przekazał Dyrektor Szkoły dokumentację kotłów cieczowych (wodnych) c.o. wskazując, iż należało do końca grudnia 2014 roku dopilnować, aby Urząd Dozoru Technicznego dokonał przeglądu w/w kotłów.

Dyrektor szkoły zwróciła się w dniu 9 marca 2015 roku do (...) Oddział Ł. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku – z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany struktury organizacyjnej szkoły, powodującej likwidację stanowiska kierownika gospodarczego.

W odpowiedzi na pismo Dyrektora szkoły (...) Oddział Ł. poinformował, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Wskazano również, iż z racji pełnionych funkcji – członka Zarządu Oddziału oraz członka Zarządu Oddziału Sekcji Administracji i (...) powód objęty jest szczególną ochroną.

W dniu 17 marca 2015 roku powód przeprowadził kontrolę gaśnic w (...) wykazała ona, że część gaśnic jest nieoznaczona, część jest zastawiona i nie ma do nich dostępu, część zaś nie znajduje się na wyznaczonych do tego miejscach.

Od dnia 24 marca 2015 roku powód był nieobecny w pracy – przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dyrektor szkoły w dniu 25 marca 2015 roku sporządziła notatkę służbową, w której stwierdziła, że gaśnice, których brak został stwierdzony przez powoda w czasie kontroli w dniu 25 marca 2015 roku znajdowały się w pomieszczeniu gospodarczym zarządzanym wyłącznie przez L. Ł.. Po renowacji w 2014 roku nie zostały przez powoda ustawione w swoich miejscach, co zostało dokonane dopiero w dniu 25 marca 2015 roku.

W dniu 19 sierpnia 2015 roku kończyło się zwolnienie lekarskie powoda.

Powód w dniach 20 sierpnia 2015 roku i 2 września 2015 roku poinformował telefonicznie główną księgową – J. T. (2) o dalszym zwolnieniu oraz o tym, że nie ma jeszcze jego wersji papierowej. W dniu 3 września 2015 roku L. Ł. kontaktował się z A. O. i powiadomił, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, a po nim korzystał będzie ze świadczenia rehabilitacyjnego.

W dniu 10 września 2015 roku Dyrektor szkoły ponownie wystąpiła do (...) Oddział Ł. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, w trybie art. 52 k.p., z powodu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na tym, że L. Ł. po zakończeniu zwolnienia lekarskiego trwającego od dnia 23 marca 2015 roku do dnia 19 sierpnia 2015 roku, nie stawiał się w pracy i nie usprawiedliwił nieobecności od dnia 20 sierpnia 2015 roku do dnia wysłania pisma.

W odpowiedzi na pismo Dyrektora placówki (...) w dniu 14 września 2015 roku nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż nie zaistniały przesłanki wymienione w art. 52 k.p. (...) wskazał, iż zwolnienie lekarskie powoda kończyło się w dniu 19 sierpnia 2015 roku, zatem nie istniała możliwość rozwiązania stosunku pracy z tą datą; zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w szkole istniała możliwość powiadomienia telefonicznie, tym bardziej o konieczności przedłużenia zwolnienia, co zostało dokonane w dniu 20 sierpnia 2015 roku; w dniu 2 września 2015 roku przekazano informację o pobycie powoda na oddziale szpitalnym, w dniu 3 września zaś o jego dalszym zwolnieniu; (...) otrzymał również decyzję ZUS z dnia 25 sierpnia 2015 roku, w której wskazano, iż lekarz orzecznik po badaniach w dniu 20 sierpnia 2015 roku orzekł o celowości przyznania świadczenia rehabilitacyjnego; wreszcie podniesiono, iż zwolnienie lekarskie dotyczące leczenia psychiatrycznego może być wystawione 30 dniowym opóźnieniem.

Dyrektor szkoły wydał w dniu 21 września 2015 roku zarządzenie w sprawie inwentaryzacji okresowej druków świadectw i legitymacji szkolnych (...) w Ł. w drodze spisu z natury. W sporządzonym arkuszu spisu z natury ujawnione zostały różnice zarówno w zakresie nadwyżek jak i niedoborów wyszczególnionych w spisie druków świadectw szkolnych. W przypadku druków legitymacji szkolnych nie ujawniono różnic.

W czasie inwentaryzacji świadectw i legitymacji wykryto rozbieżności pomiędzy stanem w ewidencji i rzeczywistą ilością druków.

Powód został w dniu 6 listopada 2015 roku wezwany do wyjaśnienia niezgodności w prowadzeniu przez niego gospodarki drukami ścisłego zarachowania – świadectw i legitymacji szkolnych. Stwierdzono nieprawidłowości polegające na różnicy pomiędzy ewidencją i stanem faktycznym w ilości 138 sztuk świadectw szkolnych oraz 67 sztuk druków legitymacji szkolnych.

Dyrektor szkoły w dniu 9 listopada 2015 roku w obecności A. O. – samodzielnego referenta, weszła do pokoju powoda celem znalezienia dokumentów z przeglądu instalacji elektrycznej. Znaleziono wówczas teczkę „Pracownicy Dz. G. – umowy o pracę”, w której znajdowały się kopie umów o pracę z pracownikami obsługi oraz inne dokumenty. Powód nie miał upoważnienia do kompletowania i przechowywania tych dokumentów, z danymi w nich zawartymi. Na tę okoliczność Dyrektor szkoły sporządziła notatkę służbową.

Powód w dniu 10 listopada 2015 roku złożył wyjaśnienia, w których wskazał, iż od 24 marca 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym. W związku z tym nie był w stanie wyjaśnić Dyrektorowi żądanych okoliczności. Powód nie wiedział skąd wynikały stwierdzone przez Dyрекcję braki, ponieważ do chwili kiedy powód świadczył pracę braków nie było.

W dniu 17 listopada 2015 roku nastąpiła w pozwanej szkole inwentaryzacja druków. Znajdowały się one w pokoju (...) w segregatorach, w kasie panczernej. Przeprowadzony spis nie wykazał nieprawidłowości w zakresie aktualnie używanych druków. W przypadku nieaktualnych druków wykazane zostały nieprawidłowości w zakresie 130 sztuk – zarówno braki jak i niedobory.

W zakresie legitymacji szkolnych nie stwierdzono braków w przeprowadzonej inwentaryzacji, jednak z kontroli ewidencji wynikało, iż wystąpił brak 67 druków legitymacji szkolnych.

Powód nie zgłaszał wcześniej Dyrektorowi szkoły, iż są niezgodności w stanie ilościowym druków świadectw.

Powód został przez Dyrektora szkoły pisemnie poproszony o wyjaśnienie sytuacji związanej z niezgodnością stanu ewidencji i stanu stwierdzonego w spisie z natury. Powód w odpowiedzi wskazał, iż w czasie kiedy on był w pracy nie było nieprawidłowości.

W dniu 20 listopada Dyrektor Zespołu Szkół zwróciła się do (...) Oddział Ł. o wyrażenie zgody na rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy z powodem wskazując przyczyny, jakie leżały u podstaw tej decyzji.

Oświadczeniem z dnia 29 listopada 2015 roku pracodawca powoda rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 k.p. – bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powodem rozwiązania umowy w tym trybie było rażące niedbalstwo w prowadzeniu przez powoda gospodarki drukami ścisłego zarachowania jakimi były druki świadectw szkolnych polegające na różnicy pomiędzy ich ewidencją, a stanem faktycznym w przypadku 20 rodzajów druków. Ponadto o nienależytym wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych, niewłaściwych relacjach ze współpracownikami oraz nagannej postawie świadczyły następujące zachowania i działania powoda:

- 1) Umieszczenie w widocznym miejscu pisemnej informacji zawierającej login i hasło do systemu (...) czym powodował umożliwienie dostępu do danych osobowych uczniów i ich rodziców osobom niepowołanym;
- 2) Utrudnianie i uniemożliwianie dyrektorowi sprawowania ustawowych funkcji m. in. przeprowadzenia restrukturyzacji i reorganizacji pracy administracji i doprowadzenie do równomiernego obciążenia pracowników obowiązkami i odpowiedzialnością za ich wykonanie;
- 3) Bezzasadne odmówienie przyjęcia wręczonego w dniu 1 lipca 2014 roku zakresu obowiązków kierownika gospodarczego pomimo wyjaśnienia i szczegółowego zaznajomienia powoda z poszczególnymi punktami zakresu;
- 4) Podjęcie próby uniemożliwienia przeprowadzenia audytu komputera, na którym przetwarzane są dane osobowe oraz wypełniania przez pracodawcę obowiązków wynikających z rozdziału 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1182) poprzez odmowę podania hasła do komputera na którym powód pracował dla administratora danych jakim z mocy prawa jest dyrektor;
- 5) Bezprawne wykonanie, kompletowanie i przechowywanie kopii dokumentów takich jak: umowy o pracę z pracownikami Zespołu Szkół (...), orzeczenia poradni psychologiczno-pedagogicznej zawierających informacje niejawnie o uczniach; żądanie kopii rachunków wystawianych przez szkołę od odpowiedzialnego za to pracownika;
- 6) Rażąco niedbałe wykonywanie zadań wynikających z punktu 6 zakresu obowiązków z dnia 1 lipca 2008 roku jakim był „Nadzór nad całością majątku szkoły, w szczególności jego zabezpieczeniem” tj.:
 - a. brak odczekowania wyposażenia,
 - b. brak informacji o wyposażeniu znajdującym się w poszczególnych pomieszczeniach,
 - c. brak numerów inwentarzowych w protokołach kasacji,
 - d. brak ekspertyz do protokołów kasacji,
 - e. stwierdzenie o nieprzydatności sprzętu, który w dalszym ciągu jest sprawny,
 - f. wnioskowanie do dyrektora o powołanie komisji likwidacyjnej, w skład której powołany miał być powód;
 - g. zaniechanie umieszczenia gaśnic po renowacji na właściwym miejscu,

h. umieszczenie kluczy od drzwi wyjściowych szkoły w skrzynkach nieodpowiednich do warunków szkolnych co spowodowało, iż klucze zostały skradzione,

i. brak wiedzy o osobach posiadających klucze od szkoły oraz brak ewidencji tych osób.

7) Nie powiadomienie w terminie pracodawcy o zwolnieniu lekarskim powoda;

8) Nie powiadomienie pracodawcy o obowiązujących terminach przeglądu kotła cieczowego;

9) Podanie do podpisu pisma z datą 28 czerwca 2013 roku podczas, gdy dyrektor objął funkcję od 1 września 2013 roku;

10) Bez należytej staranności przygotowanie arkuszy ocen do oprawy;

11) Rażąco niedbale prowadzenie ewidencji druków legitymacji;

12) Brak dyspozycyjności w okresie dla działań szkoły i szkoły jako jednostki budżetowej mające najistotniejsze znaczenie tj. ostatnie dwa tygodnie sierpnia i ostatnie dni roku o czym pracownik na stanowisku kierownika gospodarczego powinien wiedzieć;

13) Stosowanie niewłaściwych form zarządzania zasobami ludzkimi. Nakazowe zamiast współpracy. Niewłaściwie organizowanie czasu pracy pracowników co spowodowało zaniedbania w substancji budynków. Brak nadzoru nad pracą sprzątaczek. Zastraszanie pracowników karami i zwolnieniami z pracy. Zniechęcanie pracowników do integracji co jest niezwykle ważnym czynnikiem dla prawidłowego funkcjonowania szkoły;

14) Wydawanie poleceń zagrażających zdrowiu lub życiu pracowników;

15) Powodowanie w pracy atmosfery napięcia, komentowanie celowości i słuszności poleceń dyrektora, negowanie ustaleń dotyczących ład i porządku w szkole, sabotaż działań szefa. Demonstrowanie krytycznego stosunku do zarządczych działań dyrektora. Wyśmiewania projektu remontu warsztatów szkolnych. Podważanie autorytetu pracodawcy. Czynienie aluzji i przeprowadzanie zawoalowanej krytyki przełożonego. Nieudolne próby szantażowania przełożonego mobbingiem, skargami do przełożonych szefa, swoim prawnikiem i sądem.

Pracodawca ponadto wskazał, iż powód nie przyjmował odpowiedzialności za wykonanie powierzonych mu obowiązków. Postawa powoda, cyt.: „Najwyżej będzie źle, nie obchodzi mnie co powiedzą rodzice” oraz działania powoda szkodziły szkole i jej wizerunkowi, zagrażały bytowi nauczycieli i pozostałych pracowników szkoły (również członków (...)) szczególnie w sytuacji, gdy szkoła cały czas jest zagrożona likwidacją lub przeniesieniem.

Oświadczenie pracodawcy zostało powodowi wręczone za pośrednictwem listu poleconego.

W dniu 7 grudnia 2015 roku pracodawca sporządził sprostowane świadectwo pracy powoda.

Powód w dniu 10 grudnia 2015 roku wystąpił do byłego pracodawcy o ponowne sprostowanie świadectwa pracy w zakresie:

- ust. 4 pkt. 1 – uzupełnienia danych według zasad obowiązujących, również o wymiar urlopu wykorzystanego na mocy art. 167² k.p.;

- ust. 4 pkt. 4 – określenia liczby dni, za które powód otrzymał wynagrodzenia, zgodnie z art. 92 k.p.

W dniu 16 grudnia 2015 roku pracodawca sprostował świadectwo pracy powoda poprzez wpisanie w ust. 4 pkt. 1 słów „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni, w tym – nie korzystał” oraz w ust. 4 pkt. 4 słów „był niezdolny do pracy przez okres – 14 dni”.

W dniu 21 grudnia 2015 roku powód ponownie zwrócił się do byłego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie ust. 4 pkt. 1 – o uzupełnienie według zasad określonych w Rozporządzeniu.

W pozwanej szkole jest praktyka, iż przy zatrudnieniu pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy nie wpisuje się do jego świadectwa godzin urlopu, ale wymiar w dniach.

W dniu 19 kwietnia 2016 roku Dyrektor szkoły w obecności 3 pracowników placówki weszła do pomieszczenia nr 107, gdzie znajduje się kasa pancerna. Znalaziono w niej metalową zamkniętą kasetkę, po otwarciu której stwierdzono, że znajduje się w niej 6 sztuk nieaktualnych pieczęci szkoły.

Decyzją z dnia 6 października 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi od dnia 16 września 2016 roku do dnia 30 września 2017 roku rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

Sąd zważył, że powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należało oddalić, mając na względzie art. 52 i 56 kp.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pracodawca ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych upatrywał w pierwszej kolejności w rażącym niedbalstwie w prowadzeniu przez powoda gospodarki drukami ścisłego zarachowania jakimi były druki świadectw szkolnych, które to niedbalstwo polegało na różnicy pomiędzy ewidencją i stanem faktycznym – w przypadku 20 rodzajów druków. Pracodawca ponadto wskazał na szereg okoliczności towarzyszących – współprzyczyn – które miały stanowić o nienależytym wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych, niewłaściwych relacjach ze współpracownikami oraz nagannej postawie.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna rozwiązania stanowi rażące – a więc w ocenie Sądu więcej niż ciężkie – naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. O stopniu rażącym decydują dwie okoliczności: charakter druków – jako ustawowo dokumentów ścisłego zarachowania, oraz samodzielny i kierowniczy charakter stanowiska, jakie powód zajmował, a więc związany ze szczególną odpowiedzialnością.

W zakresie pozostałych wskazanych współprzyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd zważył, iż jedna z nich również stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda (wywieszenie loginu i hasła do systemu (...) na tablicy korkowej) – jednak wskazana została z naruszeniem terminu wynikającego z art. 52 § 2 kp, zaś pozostałe nie spełniały warunków do oświadczenia pracodawcy z dwóch względów: zostały wskazane po terminie z art. 52 § 2 kp, lub dodatkowo sformułowane zostały w sposób ogólnikowy i mogłyby ewentualnie stanowić podstawę zwykłego wypowiedzenia umowy.

Po dokonaniu powyższej analizy Sąd I instancji stwierdził, iż przedstawione powodowi zarzuty rażącego niedbalstwa w zakresie gospodarowania drukami ścisłego zarachowania jakie znajdowały się w gestii szkoły, w której pracował powód były prawdziwe i stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w związku z czym stanowiły zasadną podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że w przypadku L. Ł. doszło do sytuacji rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym podlegającym ochronie na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881). Wskazany przepis stanowi, iż zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. Powołany zaś ust. 1 art. 32 ustawy stanowi, że 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.

Treść w/w jednostki normatywnej stanowi konsekwencję przyjęcia przez Polskę zasad sformułowanych w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr (...), dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w G. w dniu 23 czerwca 1971 roku (Dz. U. z 1977 roku, nr 39, poz. 178 z późn. zm.). Artykuł ten przewiduje bowiem, iż przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Sąd Rejonowy ustalił, iż L. Ł. był członkiem (...) oraz, iż został przez Dyrektora placówki wyznaczony do udziału w zebraniu związku w maju 2014 roku. Bezsporną była okoliczność, iż powód w trakcie tego zebrania został wybrany do zarządu oddziału (...) i w związku z tym objęto go ochroną szczególną. Strona pozwana dążyła do wykazania, iż wydelegowanie powoda do udziału w zebraniu było nieskuteczne, co pociągałoby za sobą brak objęcia L. Ł. ochroną szczególną. W toku procesu ustalono jednak, iż po pierwsze – jak już podniesiono – Dyrektor szkoły poleciła powodowi udać się na to spotkanie, po drugie – w pozwanej placówce nie odbywały się nigdy w ogóle wybory delegatów – wynika to wprost z zeznań świadków będących członkami (...) i zatrudnionymi w (...) nr 18. W związku z powyższym nie można wskazać jednoznacznie, iż w przypadku wydelegowania powoda naruszone były jakieś normy zwyczajowo przyjęte, ponieważ takie nie istniały. W braku ustalenia kategorycznego tego, w jaki sposób w pozwanej placówce wybierani byli delegaci na zebrania (...), a także mając na uwadze oświadczenie I. M., iż poleciła powodowi, żeby udał się na to zebranie, a także zeznania A. C. – iż delegaci są wybierani spośród członków związku albo wskazywani przez osobę decyzyjną w danej placówce, w ocenie Sądu nie istnieją podstawy do podważenia skuteczności objęcia powoda ochroną szczególną.

Sąd Rejonowy wskazał, że ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych dotyczy wszelkich, wymienionych w tym przepisie okoliczności związanych ze stosunkiem pracy działacza związkowego. Zatem pracodawca, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę nie tylko za wypowiedzeniem, ale również bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Powyższe wynika wprost ze stanowiska judykatury, gdzie stwierdzono, iż funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2016 roku w sprawie I PK 227/15, LEX 2135803; wyrok SN z dnia 28 czerwca 2016 roku w sprawie II PK 155/15, LEX 2112310).

Sąd Rejonowy podkreślił za SN, iż celem art. 32 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i służy głównie ochronie interesów zbiorowych pracowników, natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego (wyrok SN z dnia 9 maja 2006 roku w sprawie II PK 260/05, LEX 513009). Zatem zasadne jest stanowisko, iż ochrona działacza związkowego, ukształtowana na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie może mieć charakteru absolutnego. Sformułowana bowiem w art. 8 KP klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. W konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego

prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego (wyrok SN z dnia 17 września 1997 roku w sprawie I PKN 273/97, LEX 32886).

Formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2016 roku w sprawie I PK 227/15, LEX 2135803).

Mając na uwadze powyższe spostrzeżenia SN w prezentowanej linii orzeczniczej dopuszcza do uchylenia ochrony wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na podstawie klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. Linia orzecznicza Sądu Najwyższego, co do zasady pokazuje, że nadużycie prawa podmiotowego w kontekście przepisów ochronnych ustawy o związkach zawodowych dotyczy jednak sytuacji wyjątkowych, w których mamy do czynienia albo z fikcją związku zawodowego, działaniami pozornymi, czy też nagannymi działaniami działaczy związkowych. Ponadto orzeczenia te zapadają w sprawach o roszczenie przywrócenia do pracy, a nie o odszkodowanie (uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 października 2016 roku w sprawie II PK 214/15, LEX 2188793).

Nie jest możliwa jednak taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste "wytyczne" w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty w zakresie sprzeczności (zgodności) żądania pracownika z art. 8 k.p., nawet gdyby dotyczyło to sytuacji pracownika szczególnie chronionego (postanowienie SN z dnia 7 stycznia 2014 roku w sprawie I PK 272/13, LEX 1646072).

Sąd Rejonowy po analizie orzecznictwa SN zważył, że w sprawach tego typu dostrzec można pewną powtarzalność i systematyczność. Zawsze bowiem tam, gdzie do rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym dochodzi z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale innych niż te objęte regulacją ustawową, wówczas nie można mówić o nadużyciu prawa w przypadku wysuwania przez pracownika roszczeń w związku z ochroną stosunku pracy, jaką został on objęty. Natomiast w sytuacjach, gdzie zachowanie pracownika – działacza związkowego objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wykazuje się elementami zawierającymi zachowanie szczególnie naganne z punktu widzenia etyki czy moralności, polegające na narażeniu na szwank dobrego imienia pracodawcy i na obniżeniu jego pozycji i wizerunku na zewnątrz albo jeśli zachowanie to powoduje zagrożenie dla obowiązującego u pracodawcy porządku wewnętrznego, może doprowadzić do niesubordynacji i nadużyć ze strony również innych pracowników, tam należy odmówić ochrony na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powołując się na treść art. 8 k.p.

W ocenie Sądu I instancji powód pełnił w pozwanej szkole odpowiedzialne, samodzielne i jednoosobowe stanowisko, był zwierzchnikiem innych, niepedagogicznych pracowników szkoły, odpowiadał zaś tylko przed Dyrektorem szkoły. Stanowisko powoda wiązało się z dużą odpowiedzialnością, ale również z dużym zaufaniem jakim był darzony przez pracodawcę. Zarzuty stawiane powodowi – polegające na braku odpowiedniej gospodarki i ewidencji drukami ścisłego zarachowania w szkole są na tyle poważne, iż istniało ryzyko wejścia w posiadanie tych druków przez osoby do tego nieupoważnione. W przypadku zaś specyfiki szkoły, jaką opatrzony jest (...) nr 18 w Ł. mogłoby to wiązać się z uzyskaniem w sposób niezgodny z prawem dokumentów poświadczających okoliczności nieprawdziwe przez osoby do tego niepowołane. Obciążenie placówki takim ryzykiem stanowi narażenie jej reputacji w środowisku, co zaś w obliczu grożącej wówczas szkole likwidacji mogłoby doprowadzić do przyspieszenia procedowania i decydowania w tym zakresie.

Sąd Rejonowy – oddalając powództwo o przywrócenie do pracy – wziął też pod uwagę prawdziwość przyczyny w postaci wywieszenia loginu i hasła do systemu (...). Przyczyna ta została wskazana po terminie z art. 52 § 2 kp,

ale okazała się w niniejszym postępowaniu dowodowym prawdziwa. Skoro żądanie do tycy przywrócenia do pracy pracownika administracyjnego w szczeblu kierowniczym, to Sąd nie może pominąć tej okoliczności przy ocenie żądania powoda w świetle art. 8 kp. Dyrektor ma prawo oczekiwać pełnego zaufania do pracownika na takim stanowisku. Sąd nie może w tych okolicznościach przywrócić do pracy pracownika – mimo ochrony szczególnej – który dopuścił się tego rodzaju naruszenia obowiązujących reguł. Dlatego również w świetle tego zachowania powoda – upublicznienia loginu i hasła (które po wpisaniu – ostatecznie otwierało dostęp), żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie istnieją podstawy do uchylenia na podstawie art. 8 k.p. ochrony związkowej przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie Sądu Rejonowego, udzielenie powodowi ochrony w przedmiotowym stanie jakkolwiek byłoby działaniem w granicach obowiązującego prawa, to stanowiłoby naruszenie zasad współżycia społecznego i byłoby nadużyciem przez L. Ł. jego praw podmiotowych

Ponadto Sąd zważył, iż na mocy decyzji organu rentowego powód ma przyznane prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Mając zaś na uwadze, iż poprzednimi warunkami pracy powoda była praca w pełnym wymiarze, nie zaś w częściowym, któremu w obecnym stanie sprzeciwia się ostateczna decyzja ZUS przywrócenie L. Ł. do pracy na poprzednich warunkach jest niezasadne.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż uwzględnienie roszczenia sformułowanego w pozwie – przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, stałoby w sprzeczności z porządkiem prawnym.

Zarzut podniesiony przez pełnomocników strony pozwanej sprzeczności żądania powoda z art. 8 kp (protokół rozprawy z 31.05.17 – k. 633) jest, zdaniem Sądu Rejonowego więc zasadny.

Jednakże rozwiązanie umowy o pracę z L. Ł. przez pracodawcę obarczone jest wadą formalną w postaci braku zgody na dokonanie tej czynności ze strony odpowiedniej organizacji związkowej. Dlatego też na podstawie dyspozycji art. 477¹ k.p.c. Sąd, uznając za niezasadne roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy, zasądził na jego rzecz od pracodawcy odszkodowanie zgodnie z normą zawartą w art. 56 § 1 i 2 k.p, dając wyraz temu, iż powód podlegał szczególnej ochronie związkowej, a związek nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Odnosząc się do legalności rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodem, podkreślenia wymaga, że zgodnie z treścią powołanych wyżej przepisów ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Negatywna decyzja w sprawie zgody właściwego organu organizacji związkowej jest wiążąca dla pracodawcy w tym sensie, iż nie może on zgodnie z prawem jednostronnie ani rozwiązać, ani zmienić stosunku pracy z działaczem związkowym.

W przedmiotowej sprawie pracodawca, rozwiązując umowę o pracę, pomimo negatywnego stanowiska zarządu właściwego związku zawodowego w tym przedmiocie, naruszył zatem art. 32 powołanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu w rozpatrywanej sprawie zachodziła szczególna sytuacja. Ustalono, iż przyczyna wskazana powodowi w rozwiązaniu umowy jest rzeczywista, konkretna i w pełni usprawiedliwiona, natomiast rozwiązanie umowy o pracę nie pozostawało w żadnym związku z działalnością związkową powoda.

Mając na względzie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jednak przyczyna wskazana w oświadczeniu jest prawdziwa, konkretna i w pełni usprawiedliwia decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd, uznając żądanie przywrócenia powoda do pracy za sprzeczne w świetle art.8 k.p. ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, zasądził w punkcie 1 wyroku na

jego rzecz na mocy art. 477¹ k.p.c. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia stosownie do treści art. 56 k.p., oddalając jednocześnie powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W zakresie roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy Sąd zważył, iż na podstawie art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu Pracy. Prawo pracownika do otrzymania prawidłowego świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Sąd zważył, iż w świadectwie pracy powoda znajdują się informacje wymagane przez przepisy rozporządzenia, zaś dodatkowe kwestie zależą od woli pracodawcy. Sąd natomiast, uznając argumentację pozwanej w tym zakresie oddalił powództwo.

Sąd w toku procesu oddalił wnioski dowodowe obu stron na podstawie art. 217 § 3 k.p.c., zgodnie z którym Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Artykuł ten jest konsekwencją wyrażonego w Kodeksie postępowania cywilnego postulatu szybkości postępowania i tzw. ekonomii procesowej. Celem tej zasady jest przeciwdziałanie przewlekaniu postępowania i zaniechanie czynności zbędnych lub nieprzydatnych do rozstrzygnięcia sprawy. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że wyjaśnienie okoliczności spornych następuje wówczas, gdy nie budzą one wątpliwości sądu. Rezultat taki mogą osiągnąć strony w drodze uzgodnienia spornych między nimi okoliczności, oraz gdy te okoliczności na które dowód został powołany, są wyjaśnione z takim wynikiem, który jest zgodny z twierdzeniami strony powołującej dowód (wyrok SN z dnia 26 września 1966 roku w sprawie II CR 314/66, OSNCP 1967, nr 2, poz. 39). Omawiany art. 217 § 3 k.p.c. przesądza, że o zakresie postępowania dowodowego rozstrzyga sąd, który pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 1997 roku, II UKN 45/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 24, stwierdzającym, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 k.p.c.). W orzeczeniu z dnia 3 października 1950 roku, w sprawie o sygnaturze akt C. 223/50, OSNC 1951, nr 3, poz. 72, Sąd Najwyższy przyjął, że odrzucenie środków dowodowych z powodu dostatecznego wyświetlenia sprawy dopuszczalne jest tylko w przypadku, gdy wyjaśnione zostały okoliczności na korzyść strony prowadzącej dowód. Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 26 września 1966 roku wskazując, że niedopuszczalne jest pominięcie zaofiarowanych środków dowodowych z powołaniem się na „wyjaśnienie sprawy”, jeżeli ocena dotychczasowych dowodów prowadzi - w przekonaniu sądu - do wniosków niekorzystnych dla strony powołującej dalsze dowody. Takie bowiem pominięcie jest równoznaczne z pobawieniem jednej ze stron możliwości udowodnienia jej twierdzeń. W sytuacji, gdy okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, prowadzenie postępowania dowodowego jest nie tylko zbędne, ale i niedopuszczalne.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu rozstrzygającego, doszło do dostatecznego wyjaśnienia i wykazania spornych kwestii. W związku z tym prowadzenia dalszego postępowania byłby niezgodne z zasadą ekonomii procesowej. Mając zatem na uwadze powyższe Sąd oddalił dalsze wnioski dowodowe.

Sąd, na podstawie art. 100 kpc, Sąd zniósł koszty zastępstwa procesowego, wobec alternatywnego uwzględnienia powództwa i oddalenia powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i sprostowanie świadectwa pracy. Koszty sądowe z tego samego względu przejęto na rachunek Skarbu Państwa. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika - w zakresie pkt. I, III i V.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k. p. c. zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

A. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. póź. 1881 zwaną dalej ustawą) w związku z art. 56 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i uznanie, że w stanie faktycznym sprawy powód został objęty ochroną związkową, zwolnienie nastąpiło bez zgody związku zawodowego, wskutek czego należy zasądzić odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;

B. naruszenie przepisów prawa procesowego, mające wpływ na rozstrzygnięcie

sprawy - art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez:

a) uznanie, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej wskazał powoda jako osobę objętą ochroną związkową, podczas gdy powód nie przedstawił w postępowaniu uchwały zarządu obejmującej go ochroną związkową;

b) uznanie, że powód został skutecznie wybrany jako delegat ogniska szkolnego na zebranie w maju 2014 r. na którym to zebraniu miał być objęty ochroną związkową, podczas, gdy powód na powyższe zebranie związkowe udał się samowolnie, po ukryciu przed współpracownikami, dyrektorem oraz osobami zrzeszonymi w ognisku szkolnym faktu, że na tym zebraniu będą wybierane osoby do organów związku zawodowego.

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za postępowanie w I i II instancji.

Jednocześnie, na podstawie art. 380 k.p.c strona wniosła o rozpoznanie postanowienia Sądu meriti z dnia 5 kwietnia 2017 r. o oddaleniu wniosków dowodowych zawartych w piśmie strony pozwanej z dnia 29 listopada 2016 r. i przeprowadzenie wskazanych w tym piśmie dowodów, zgodnie z art. 382 k.p.c.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 30 października 2017 r powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy, zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne, podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważyć ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego

materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej wskazał powoda jako osobę objętą ochroną związkową, bowiem w toku postępowania została załączona do akt sprawy uchwała zarządu obejmująca, m.in. powoda taką ochroną – uchwała nr 7/ 2014 z dnia 27 maja 2014 r w sprawie ochrony związkowej dla członków Zarządu i (...) , z której wynika, że zarząd przychylił się do propozycji prezesa o objęciu ochroną członków Zarządu Oddziału i Zarządu Sekcji Administracji i (...) na kadencję 2014 – 2018 /k. 386/. Uchwała została podpisana „za zarząd Oddziału przez Prezesa Oddziału., co jest dopuszczalne w świetle art. 52 ust. 3 w zw. z art. 53 ust. 3 Statutu (...). Została do akt załączona także karta do głosowania na członków Zarządu Oddziału / k. 385/ oraz lista członków Zarządu Oddziału (...) na kadencję 2014 – (...)/

Pracodawca został także powiadomiony przez Zarząd Oddziału (...) Ł., że zgodnie z cytowaną uchwałą nr 7/2014 z dnia 27 maja 2014 r Zarządu Oddziału (...) Ł. obejmuje ochroną na okres od 28 maja 2014 – 31 maja 2018 r L. Ł. (1) – członka zarządu Oddziału (...) Ł. oraz członka Zarządu Oddziałowej Sekcji Administracji u (...) w kadencji 2014 – 2018. Powyższa informacja zawierała również podstawy prawne objęcia ochroną:

- art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych

- art. 18 ust. 1, art. 51 ust. 1, art. 51 ust. 2 , art. 52 ust. 1 pkt. 1 i 3 Statutu.

Niezasadny jest także zarzut co do tego, że powód w sposób nieprawidłowy został

oddelegowany na zebranie wyborcze w maju 2014 r i niejako „podstępem” uczestniczył w wyborach.

W tym zakresie Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że to Dyrektor szkoły poleciła powodowi, aby udał się na spotkanie do (...). Dyrektor powiadomiła o spotkaniu przewodniczącą ogniska, która stwierdziła, że to zebranie dla pracowników obsługi. W związku z powyższym Dyrektor poleciła powodowi iść na to spotkanie. Z prawidłowych ustaleń wynikało także, że delegaci na zebrania (...) wyznaczani są albo przez kierownika danej placówki, albo wybierani są przez zgromadzenie pracowników placówki. Przy czym w pozwanej placówce we wcześniejszych latach

nie były organizowane zebrania wyborcze. W związku z powyższym nie można w istocie wskazać jednoznacznie, iż w przypadku wydelegowania powoda naruszone były jakieś normy zwyczajowo przyjęte, ponieważ takie nie istniały. Zatem Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że w braku ustalenia kategorię tego, w jaki sposób w pozwanej placówce wybierani byli delegaci na zebrania (...), a także mając na uwadze oświadczenie I. M., iż poleciła powodowi, żeby udał się na to zebranie, a także zeznania A. C. – iż delegaci są wybierani spośród członków związku albo wskazywani przez osobę decyzyjną w danej placówce, w ocenie także Sądu Okręgowego nie istnieją podstawy do podważenia skuteczności objęcia powoda ochroną szczególną.

Wbrew zarzutom apelacji powód w żaden sposób nie zataił celu zebrania. Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, że w dniu 20 marca 2014 r strona pozwana – a nie indywidualnie powód - została zawiadomiona telefonogramem o zebraniu sprawozdawczo - wyborczym Sekcji Administracji i (...). Także z załączonej do akt wiadomości e –mail z dnia 20 marca 2014 r, która została przesłana na adres sekretariatu szkoły wynika, że Zarząd Oddziału (...) Ł. zaprasza przedstawiciela pracowników niepedagogicznych – członka (...) do udziału w konferencji sprawozdawczo – wyborczej Sekcji Administracji i (...) – W.. Następnie ten mail został przekierowany na adres mailowy powoda. Strona pozwana przyznała, że taki mail został odebrany w sekretariacie, przy czym dyrektor placówki się z nim nie zapoznała. Okoliczność ta nie może mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia, a może stanowić jedynie podstawę do rozważenia zmiany zasad obiegu dokumentów u strony pozwanej.

Trzeba też mieć na uwadze art. 10 ust. 1 pkt. 1 Statutu (...), z którego wynika, że każdy członek (...) ma prawo wybierać i być wybieranym do wszystkich władz i organów statutowych (...).

Zgodnie z art. 71 ust. 1 Statutu działa Sekcja Administracji i (...), do której należą członkowie (...) będący pracownikami niepedagogicznymi zrzeszonymi w ogniskach objętych zakresem działania Oddziału Ł. i jest to najniższy szczebel na poziomie Sekcji, gdyż w ogniskach brak jest zakładowych sekcji.

Władzą Sekcji jest zebranie, na której wybierani są delegaci, m.in. na konferencję delegatów ogniwa organizacyjnego (...), przy którym działa sekcja (art. 72 Statutu), w tym przypadku na Oddziałową Konferencję Delegatów Oddziału Ł..

Skoro Sekcja Administracji i (...) jest najniższym szczeblem w tej strukturze , to każdy członek sekcji, w tym powód miał bierne i czynne prawo wyborcze. Status delegata miał dopiero po zebraniu sprawozdawczo – wyborczym Oddziałowej Sekcji (...) Administracji i (...) odbytego w dniu 26 marca 2014 r, gdy został wybrany delegatem na Konferencję Sprawozdawczo – Wyborczą, co zostało potwierdzone stosownymi dokumentami.

Natomiast do kompetencji zabrania ogniska należy, m.in. wybór delegatów na oddziałową konferencję delegatów (art. 55 ist. 2 pkt. 5 Statutu), a taka konferencja nie miała miejsca w dniu 26 marca 2014 r. Powód zatem nie musiał uzyskać legitymacji do kandydowania ze strony ogniska (...). Natomiast spełniał pozostałe warunki do uczestniczenia w zebraniu – był członkiem (...) i pracownikiem niepedagogicznym.

Powód także w żaden sposób nie ukrywał celu zebrania w maju 2016 r, gdyż do dyrektora strony pozwanej zostało skierowane pismo Zarządu Oddziału (...) Ł. o udzielenie zwolnienia od pracy powodowi w dniu 23 maja 2014 r w związku z pełnieniem funkcji Delegata Zarządu Oddziałowej Sekcji Administracji i (...) na Oddziałową konferencję Sprawozdawczo – Wyborczą na kadencję 2014 – 2018. /pismo – k. 384/

Skoro następnie uzyskał status delegata, na konferencji w maju 2016 r miał także bierne prawo wyborcze i mógł być skutecznie wybrany do struktur związkowych i objęty ochroną związkową.

Należy też podnieść, że stawienie się powoda jako pracownika niepedagogicznego na zebraniu w dniu 26 marca 2014 r nigdy w sposób formalny nie zostało zakwestionowane np. przez zarząd ogniska.

W konsekwencji nie doszło w ocenie Sądu Okręgowego do naruszenia art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r o związkach zawodowych /Dz. U. 2015 poz. 1881 t.j./ w zw. z art. 56 kp, bowiem powód został objęty ochroną związkową, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zgody tego związku.

Wbrew zarzutom apelacji do sytuacji powoda nie znajduje zastosowania art. 34² ustawy o związkach zawodowych, bowiem zgodnie z art. 18 ust. 1 Statutu (...) Oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. W ocenie Sądu Okręgowego zatem prawidłowo powód został objęty ochroną na podstawie art. 32 ust. 3 w zw. z art. 34 ustawy związkowej, co także wprost wynika z pisma informującego o objęciu ochroną związkową powoda.

W sposób prawidłowy także Sąd Rejonowy rozpoznał wnioski dowodowe strony pozwanej zmierzające do badania limitów liczbowych członków objętych ochroną związkową, oddalając je. Brak zatem było podstaw do ich uwzględnienia także przed Sądem II Instancji. Należy podkreślić, że wnioski te były całkowicie spóźnione w świetle art. 207 § 6 kpc oraz art. 217 § 3 kpc, zmierzały wyłącznie do przewleczenia postępowania i zostały złożone wyłącznie w celu przyjętej taktyki na potrzeby procesu.

Podnieść bowiem trzeba, że strona pozwana wiedziała od 2014 roku o objęciu powoda szczególną ochroną związkową, pracodawca trzykrotnie zwracał się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę, w tym także w przypadku spornego rozwiązania umowy o pracę. Nawet w odpowiedzi na pozew strona podkreślała, że zachowała wszystkie warunki formalne przy składaniu takiego oświadczenia woli, w tym wystąpiła o zgodę do organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę. Należy więc postawić pytanie, w jakim celu strona za każdym razem stosowała procedurę występowania o zgodę do związku zawodowego, gdy kwestionowała objęcie powoda ochroną związkową. Zarzut w tym zakresie pojawił się dopiero po prawie roku procesu. Pozwany podnosił, że limity zostały przekroczone, ale nie precyzował o ile i dlaczego akurat powód nie był objęty taką ochroną. Nadto limity i sposób ich określenia wynikają wprost z ustawy, zatem nic nie stało na przeszkodzie, by pracodawca taki zarzut podniósł w odpowiedzi na pozew. Trzeba też podkreślić, że żadna z podejmowanych uchwał nie była kwestionowana pod względem formalnym, na co pozwalają przepisy Statutu (...) (art. 57 i nast. Statutu).

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc, jako niezasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia M S z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz. U 2015 poz. 1800 z późn. zm. / - w brzmieniu obowiązującym w dniu wpływu akt do Sądu Okręgowego.

Przewodnicząca: Sędziowie: