

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 03 listopada 2014 roku powód A. C. wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) Instytutu (...) i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 21 października 2014 roku otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niestawienia się w miejscu pracy w dniach 29 września – 2 października 2014 roku. Przyczyna ta, zdaniem powódki, nie uzasadnia jej zwolnienia, ponieważ przed 29 września powódka przebywała na ponad 30 zwolnieniu lekarskim i przed zakończeniem zwolnienia pracodawca nie dał jej skierowania na badania kontrolne. Ponadto przy zwolnieniu doszło do naruszania art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powódka jest przewodniczącą działającej u pozwanego zakładowej organizacji związkowej w związku z czym jej stosunek pracy podlega ochronie, a pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na dokonanie tej czynności.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Instytut (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę była nieusprawiedliwiona nieobecność powódki. Powódka ponadto uparczywie ignorowała swoje obowiązki pracownicze, nie przestrzegała dyscypliny i czasu pracy, jakiegokolwiek próby przymuszenia jej do wypełniania obowiązków powodowały sięganie przez powódkę do działań opartych na uprawnieniach związkowych, pozwany podniósł zarzut nadużycia praw podmiotowych. Co więcej, powódka w sposób instrumentalny wykorzystywała uprzywilejowanie związkowe w celu realizowania własnych interesów. Ponadto powódka wystosowała pismo do strony pozwanej przy konsultacji związkowej jako osoba prywatna używając oznaczenia związku zawodowego.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka pracowała na rzecz pozwanego od dnia 01 stycznia 2009 roku. Była zatrudniona na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy

dowód: zaświadczenie – k. 31, umowa o pracę z aneksami – akta osobowe część b

Do zadań powódki należała praca badawcza i zadania związane z porządkowaniem, opracowywaniem zbiorów archiwalnych, które znajdują się w instytucie. Każdego pracownika, w tym powódkę obowiązywał 40-godzinny tydzień pracy. Powódka miała obowiązek świadczyć pracę codziennie, przy czym mogła to robić w siedzibie Instytutu, a także w domu lub w bibliotece. W związku z pracami związanymi z digitalizacją zbiorów pracodawca zobowiązał powódkę, podobnie jak innych pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach, to świadczenia pracy w siedzibie Instytutu, w ściśle oznaczonych dniach, przez trzy dni w tygodniu, w przypadku powódki był to wtorek, środa i piątek. Powódka miała w tym zakresie określone godziny pracy - praca powinna być wykonywana w godzinach, w których w instytucie jest osoba zajmująca się siecią elektroniczną, a ta osoba pracuje najczęściej od godz. 8.00 do godz. 16.00.

dowód: zeznania świadka P. F. (1) – k. 203v – 204, zeznania P. Ś. k. 246, zeznania powódki k. 245

Pozwany posiada 3 lokale. Główny przy ul. (...), drugi lokal znajduje się przy ul. (...), trzeci lokal znajduje się przy Pl. (...). We wrześniu 2014 roku w budynku przy ul. (...) był przeprowadzany remont, który obejmował 30-40% budynku, archiwa częściowo były zamknięte, ale biblioteka była dostępna. Pracownicy mieli w tym okresie możliwość świadczenia pracy w archiwach, w bibliotece lub domu. Pracodawca zaapelował do pracowników, że mogą w okresie remontu skorzystać z urlopów wypoczynkowych, przede wszystkim zaległych, wielu pracowników z takim możliwością skorzystało.

dowód: zeznania P. Ś. k. 246

U pozwanego działała zakładowa organizacja związkowa. Funkcję zarządu zakładowej organizacji związkowej pełniła Komisja (...). Powódka była jej przewodniczącą.

dowód: zeznania świadka A. G. – 204 – 204v.

W dniu 23 kwietnia 2013 roku pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu świadomego i celowego zachowania powódki przejawiającego się wykorzystywaniem zajmowanego w strukturach związkowych stanowiska do celów prywatnych w konflikcie z dyrektorem pozwanego.

dowód: pismo do zakładowej organizacji związkowej – k. 57 – 58.

W odpowiedzi, którą pozwany otrzymał w dniu 26 kwietnia 2013 roku, zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę, gdyż powody dotyczyły działań związanych z prowadzeniem działalności związkowej. Odpowiedź została podpisana przez Zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) przy (...) Instytucie (...) w W..

dowód: odpowiedź ZOZ – k. 59 – 60.

Powódka, pomimo poinformowania jej o terminie, nie stawiała się na obowiązkowe szkolenie z zakresu digitalizacji w dniu 13 grudnia 2013 roku, a także na spotkanie wyznaczone na 3 grudnia 2013 roku. W dniu 13 grudnia 2013 roku powódka uczestniczyła w obchodach rocznicy Grudnia '80 zorganizowanych w Pałacu (...)

dowód: k. 67 – 71, 73

W dniu 13 lutego 2014 roku sporządzono notatkę służbową zgodnie z którą powódka nie była w pracy w dniach 06 lutego, 07 lutego, 11 lutego, 13 lutego 2014 roku i nie przedstawiła żadnego usprawiedliwienia. 18 lutego 2014 roku powódka dostarczyła do działu kadr zwolnienie lekarskie za okres od 11 lutego do 14 lutego 2014 roku. Powódka była również nieobecna w dniu 20 lutego 2014 roku na swoim dyżurze merytorycznym. Kolejno powódka nie usprawiedliwiła nieobecności w dniach 06 oraz 07 marca 2014 roku, 13 marca 2014 roku.

dowód: k. 67 – 71, notatki służbowa – k. 74 – 81.

Powódka była również nieobecna na obowiązkowym szkoleniu z systemu A. 21 stycznia 2014 roku oraz na spotkaniu roboczym 22 stycznia 2014 roku, a także w pracowni digitalizacji 29 stycznia 2014 roku.

dowód: listy obecności – k. 84 - 86

Kolejno 13 marca 2014 roku pozwany ponownie złożył wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Przewodniczącym Komisji Zakładowej (...), tj. powódką. W uzasadnieniu wskazał iż przyczyną jest ostentacyjna obstrukcja wykonywaniu obowiązków pracowniczych jak i notoryczne nieprzestrzeganie dyscypliny pracy.

dowód: wniosek – k. 64 - 65

W dniu 19 marca 2014 roku pracodawca otrzymał odpowiedź negatywną. W uzasadnieniu zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazał, iż nie doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych. Dokument został podpisany przez Zarząd.

dowód: pismo z dnia 19 marca 2014 – k. 91 – 93.

Pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanego często dochodziło do konfliktów. W sytuacji, w której związek zawodowy wystąpił z inicjatywą zawarcia umowy zbiorowej należało uzgodnić treść regulaminów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego. Związek zawodowy reprezentowany przez powódkę w ocenie dyrektora Instytutu sabotował wszystkie działania pracodawcy, przetrzymywał regulaminy. P. Ś. nosił się z zamiarem wystąpienia do

Sądu przeciwko powódce z pozwem o naruszenie dóbr osobistych w związku z wywiadem z powódką, który był opublikowany w Gazecie (...). W ocenie dyrektora pozwanego niedopuszczalne było to, że w ramach wywiadu w Gazecie (...) powódka opisała, jak odbywały się zebrania w Instytucie, dała bezpodstawną charakterystykę osoby dyrektora, ponadto powódka wypowiadała się, że prowadzi Instytut w sposób autorytarny. Ostatecznie P. Ś. nie złożył pozwu przeciwko powódce.

dowód: k. 50 – 51, k. 108, zeznania P. Ś. k. 246

Powódka samodzielnie, bez podjęcia uchwały przez członków Komisji Zakładowej udzielił odpowiedzi na zapytanie z Ministerstwa (...) w sprawie zajęcia stanowiska w sprawie powołania na kolejną kadencję na stanowisko dyrektora P. Ś.

dowód k. 47, k. 52

Powódka w dniach od 21 marca 2014 roku do 15 czerwca 2014 roku, od 18 czerwca 2014 roku do 18 września 2014 roku i od 22 do 27 września 2014 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich

(okoliczność niekwestionowana, świadectwo pracy k. 1 akt osobowych).

W trakcie zwolnienia lekarskiego powódka regularnie brała udział w Zebraniach Stowarzyszenia (...) w Polsce.

dowód: zeznania świadka P. W. – k. 171 – 171 v.

W tym czasie, w lipcu 2014 roku, widziana była również na wernisażu w nowym Muzeum (...).

dowód: zeznania świadka T. Ś. – k. 162 v.

W dniu 7 września 2014 roku powódka poinformowała pozwaną, iż w dniach od 29 września do 1 października jest na konferencji w K. z prośbą o zaliczenie nieobecności do urlopu albo do wykonywania obowiązków służbowych. W odpowiedzi pozwany nie udzielił urlopu powódce oraz zaznaczył, iż potraktowanie wyjazdu na konferencję jako wykonywanie obowiązków służbowych jest niemożliwe ze względu na brak orzeczenia lekarskiego o dopuszczeniu powódki do pracy po okresie długotrwałej choroby.

dowód: wiadomość e-mail k. 121, zeznania świadka K. Z. – k. 162 v. – 163

Zgodnie z wewnętrznymi przepisami obowiązującymi u pozwanego na udział w konferencji wymagana jest akceptacja Dyrektora, który następnie wystawia delegację.

dowód: zarządzenie nr 6 z dnia 7 kwietnia 2011 r. – k. 116 – 117, zeznania w charakterze strony P. Ś. k. 425v.

Pracownicy biurowi u pozwanego, w tym pracownicy zatrudnieni w wydziale kadrowym pracują w godzinach 8.00 – 16.00. W dniu 27 września 2014 roku, w piątek, o godzinie 19.19 powódka przesłała maila do B. T. – pracownika kadr o następującej treści: „Pani B., uprzejmie informuję, że od poniedziałku do środy jestem na konferencji (...) w K. – proszę to zaliczyć albo do urlopu, albo do wykonywania obowiązków służbowych”. Dyrektor pozwanego z zapoznała się z mailem po przyjściu do pracy w poniedziałek, w dniu, w którym powódka była już na konferencji

dowód: mail k. 120, zeznania w charakterze strony P. Ś. k. 425v.

Przed udaniem się na konferencję do K. powódka nie poinformowała ani nie poprosiła swoich przełożonych o zgodę na udział w konferencji

dowód: zeznania powódki k. 244v

Pismem z dnia 09 października 2014 roku Komisja Zakładowa nr (...) (...) Instytut (...)nie wyraziła zgody na zwolnienie Przewodniczącej KZ dr A. C.. Pismo zostało podpisane przez powódkę – przewodniczącą KZ.

dowód: odpowiedź Komisji Zakładowej nr 91 – k. 9

Pismem z dnia 10 października 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach od 29 września do 2 października 2014 roku.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 7

W dniach 17, 20 marca 2015 roku i 8 kwietnia 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę, również w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę.

dowód: k. 158 - 161

Już po ustaniu stosunku pracy powódka na swoim profilu na F. umieściła wpis o następującej treści: „Życzę panu R. 220 lat! Szkoda, że Ś. zwyczajem stalinowców kazał wyciąć mnie ze zdjęcia i wstawić w to miejsce zdjęcie kolegi Ż.”. Powódka prowadziła korespondencję mailową i dostarczała dokumenty związane z działalnością dyrektora Instytutu (...) prowadzycemu w internecie konkurs (...). Dyrektor pozwanego wystąpił przeciwko J. G. z pozwem o naruszenie dóbr osobistych

dowód: k. 234, k. 235, zeznania powódki k. 245

Miesięczne wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.420,00 zł

dowód: zaświadczenie – k. 31

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci dokumentów, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki oraz korespondencji e-mail, których wiarygodność nie budzi wątpliwości Sądu ani nie była kwestionowana przez strony oraz zeznań świadków K. Z., P. W., T. Ś. oraz P. F. (2).

Sąd uznał zeznania świadka K. Z. za spójne i wiarygodne. Wypowiedź świadka korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym w postaci wydruku korespondencji elektronicznej.

Podobnie Sąd uznał zeznania świadka P. W., T. Ś. za wiarygodne. Ich wypowiedzi były spójne i logiczne i nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania P. F. (1) w zakresie organizacji pracy u pozwanego. Jego wypowiedź nie budziła wątpliwości Sądu. Świadek rzeczowo i logicznie przedstawił panujące u pozwanego reguły w zakresie dni i godzin pracy.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego nie brał pod uwagę zeznań świadków E. B., B. E. oraz S. B.. Świadkowie nie dysponowali wiedzą na temat okoliczności rozwiązania umowy o pracę bądź dysponowali wiedzą od osób trzecich.

Za wiarygodne sąd uznał także zeznania P. Ś. złożone w charakterze strony, bowiem zeznania te są spójne, logiczne oraz korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd dał z powyższych względów wiarę zeznaniom strony w zakresie, w jakim wskazywały na niecelowość przywrócenia powódki do pracy i sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego, co zostało wskazane w treści uzasadnienia. Sąd nie dał wiary powódce w pozostałym zakresie, w szczególności w zakresie twierdzeń powódki, iż jej mail z 27 września 2014 roku stanowił wniosek o urlop na żądanie – z treści korespondencji nie wynika, aby powódka wniosła o urlop na żądanie, ponadto powódka w związku z wcześniejszą korespondencją z pozwanym miała świadomość, że nie zostanie dopuszczona do pracy i nie uzyska zgody na urlop

do czasu przedstawienia zaświadczenia od lekarza o zdolności do pracy po długotrwałym pobycie na zwolnieniu lekarskim.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii Instytutu (...) z uwagi na fakt, iż przeprowadzenie tego dowodu było zbędne z punktu widzenia rozpoznawanej sprawy i przyczyniłoby się jedynie do zbędnego przedłużenia postępowania i generowania dodatkowych kosztów. Rolą Sądu w niniejszej sprawie było dokonanie oceny prawidłowości rozwiązania z powódką umowy o pracę w odniesieniu do przyczyny wskazanej w treści oświadczenia i ocena roszczenia pod kątem ewentualnego nadużycia prawa i sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka domagała się od pozwanego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Powódka podniosła, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a wskazana w dokumencie wypowiedzenia przyczyna jest nieprawdziwa. Zasadniczą kwestią niezbędną do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest ustalenie, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a także czy rozwiązanie umowy przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej było zgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów pracę.

Zgodnie z art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie powódka domaga się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. W dalszej części rozważań należy zatem rozstrzygnąć kwestię, czy faktycznie rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 10 października 2014 roku zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy (art. 52 art. 1 i 2 kp) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przy czym wobec treści art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...)Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.”(Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Żaden przepis nie wskazuje jednak, jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podkreślić jednak należy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być zawsze jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie podlega wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania

przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/2000, K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX, Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera przepisu zawierającego zamknięty katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii przewiduje m.in., że 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 (§ 1). Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt stanu faktycznego w niniejszej sprawie należy stwierdzić, że oświadczenie złożone przez pozwanego w dniu 10 października 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia odpowiada zarówno wymogom art. 30 § 4 kp, jak i art. 52 § 1 pkt 1 kp, i 52 § 2 kp.

Oświadczenie to zostało bowiem złożone na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o przyczynie rozwiązania umowy. Pracodawca konkretnie i precyzyjnie wskazał, iż przyczyną rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę jest nieobecność powódki w pracy w dniach od 29 września do 02 października 2014 roku. Powódka przed okresem nieusprawiedliwionej nieobecności przebywała na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego poprosiła pozwanego o wyrażenie zgody na urlop wypoczynkowy bądź o potraktowanie jej nieobecności w pracy jako wyjazdu służbowego, ponieważ chciała wziąć udział w konferencji naukowej. Pracodawca jednak jednoznacznie nie zgodził się z prośbą powódki. Mimo to powódka nie stawiała się w tych dniach w pracy, co zdaniem Sądu, było zachowaniem lekceważącym polecenia pracodawcy. Przesłanie przez powódkę w dniu 27 sierpnia 2014 roku maila z informacją, że od poniedziałku do środy jest w K. na konferencji nie stanowi usprawiedliwienia nieobecności w dniach wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę. W mailu powódka prosiła o potraktowanie jej nieobecności jako pracy lub urlopu. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż powódka przesłała maila o godz. 19.19, co biorąc pod uwagę godziny pracy pracowników biurowych, nie dawało szans pracodawcy na zapoznanie się z jego treścią przed poniedziałkiem. Powódka o planowanej nieobecności nie poinformowała ani dyrektora pozwanego Instytutu, ani też swoich przełożonych, a co więcej, nie uzyskała zgody na udział w konferencji. Miała jednocześnie świadomość, iż pracodawca nie udzieli jej zgody na urlop, dopóki nie zostanie dopuszczona do pracy, a to mogło mieć miejsce dopiero po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy.

W orzecznictwie dopuszcza się uznanie nieusprawiedliwionej absencji za naruszenie podstawowych obowiązków, co Sąd Najwyższy wskazywał między innymi w wyroku z 14 grudnia 2000 (I PKN 150/00). Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet mimo uprzedniego zawiadomienia szefa o absencji i jej przyczynie. Bez znaczenia jest to, że pracownik uprzedził, że nie będzie go w pracy, jeśli następnie nie usprawiedliwi nieobecności. Nawet jednorazowa bezpodstawnie nieobecność podwładnego może ciężko naruszać obowiązki i uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z 28 września 1981, I PRN 57/81).

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie powódka nie pojawiając się w pracy, pomimo wyraźnego braku zgody pracodawcy na dzień wolny od pracy naruszyła ciężko swoje podstawowe obowiązki jako pracownika. Istniały zatem przesłanki do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 51 kp.

Drugim elementem niezbędnym do ustalenia zasadności bądź niezasadności roszczenia powódki jest kwestia zgodności rozwiązania jej umowy z przepisami o rozwiązywaniu umowy. Kluczowym w przedmiotowej sprawie jest, że w chwili zwolnienia powódka była przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej.

Art. 18¹ kp par. 1 stanowi, iż pracownicy i pracodawcy w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów mają prawo tworzyć organizacje i przestępować do tych organizacji. Zasady tworzenia i funkcjonowania zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych precyzuje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. 2014.167 ze zm. 11.09. 2015), która przewiduje szeroki zakres ich kompetencji. Aby zapobiec negatywnym konsekwencjom działania związków zawodowych ze strony pracodawcy ustawodawca w art. 32 ust. 1 ustawy pozbawił pracodawcę możliwości wypowiedzenia, rozwiązania stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu 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 zakresu prawa pracy. Zgodnie zaś z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych jeżeli zarząd zakładowej organizacji związkowej nie podejmie uchwały o wskazaniu osób obejmowanych wzmożoną ochroną stabilności zatrudnienia, ochrona ta ex lege przysługuje odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, iż zakaz ten ma charakter względny, bowiem dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z osobą podlegającą ochronie jest uzależniona od zgody odpowiedniego organu (wyrok SN z 05 maja 2010 roku, Sygn. III PK 72/09, LEX nr 602059).

Zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego celem ochrony ustanowionej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest umożliwienie pracownikom, będącym działaczami związkowymi, podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których związek został powołany. Pracownicy ci ze względu na pełnione funkcje są wyjątkowo narażeni na konflikty z pracodawcą i w następstwie na działania, których celem będzie ograniczenie ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową (wyrok TK z 7 kwietnia 2003 roku, sygn. akt P 7/02, OTK ZU nr 4/A/2003, poz. 29). Podobnie Sąd Najwyższy uznał, że ochrona ustanowiona w art. 32 ustawy o związkach zawodowych została stworzona, aby wspierać i chronić wolność związkową poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Dodatkowo podkreślił jednak, iż interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i stanowi pochodną interesu zbiorowego (wyrok SN z 09 maja 2006 roku, sygn. akt II PK 260/05, LEX nr 513009).

Dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest zatem naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów.

W niniejszej sprawie w piśmie z dnia 09 października 2014 roku Komisja Zakładowa nr (...) (...) Instytut (...), stanowiąca zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraziła zgody na zwolnienie powódki. Dokument odpowiedzi na wyrażenie zgody został podpisany nie przez zarząd na podstawie uchwały Walnego Zebrania, lecz przez przewodniczącą – powódkę. Powódka swoją decyzję argumentowała, iż przedstawiona przyczyna jest zbyt błaha, aby usprawiedliwić zwolnienie w trybie bez wypowiedzenia. Pomimo nieuzyskania zgody pracodawca wypowiedział powódce umowę w trybie art. 51 kp. Tym samym naruszył obowiązek wynikający z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu w świetle powyższych rozważań należy uznać, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów.

Jednakże ochrona zagwarantowana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jest jednak nieograniczona. W orzecznictwie dopuszcza się wyjątkowych okolicznościach odstępstwo od tej zasady. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

06 kwietnia 2006 roku uznał, iż oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych na podstawie art. 8 k.p. (wyrok SN z dnia 06 kwietnia 2006 roku, III PK 12/06, OSNP 2007/7-8/90). Do pozbawienia jednak funkcyjnych działaczy związkowych dodatkowej gwarancji trwałości stosunku pracy poprzez zastosowanie art. 8 k.p. wymagane jest jednak dokładne i przekonujące nadużycie prawa do tej ochrony (wyrok SN z 16 czerwca 1999 roku, I PKN 127/99, OSNP 2000/17/652). W uzasadnieniu wyroku z 15 marca 2006 roku Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość podważenia ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na podstawie art. 8 k.p. istnieje, gdy pracownik czyni sobie z tej ochrony użytek w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Przy czym sprzeczność ta musi być ewidentna i nie nasuwać żadnych wątpliwości (uchwała SN z dnia 30 marca 1994 roku, I PZP 40/93, OSNC 1994/12/230). Ma to miejsce przykładowo gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne. Przy czym o ocenie decyduje rodzaj czynu pracownika (wyrok SN z 26 czerwca 1998 roku, I PKN 215/98, OSNP 1999/14/461).

Doktryna podziela zdanie orzecznictwa. W jej opinii podejmując decyzję w sprawach określonych w art. 32 u.z.z., uprawniony podmiot powinien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności danego przypadku, również dobro zakładu pracy. Nie może on zignorować przyczyn wskazanych przez pracodawcę i arbitralnie odmówić wyrażenia zgody. Stanowisko takie stanowi nadużycie prawa, które nie podlega ochronie. Doszłoby bowiem w sferze normatywnej do tworzenia takich mechanizmów prawnych, które dawałyby działaczom związkowym w miejscu pracy "koleżeńską immunitet". Instrumentem prawnym służącym eliminacji takiego rodzaju praktyk jest art. 8 kp. Przepis ten w związku z art. 477¹ k.p.c. może posłużyć jako podstawa do oddalenia roszczenia działacza związkowego o przywrócenie do pracy, a tym samym umożliwić sądowi pracy alternatywnie zasądzenie odszkodowania (Krzysztof Wojciech Baran, Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych, Oficyna 2010).

Zdaniem Sądu należy w szczególności zwrócić uwagę na fakt, iż odpowiedź na wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powódką podpisała ona sama, jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi decyzję o zgodzie powinien podjąć zarząd, a nie przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej, w niniejszej sprawie sama powódka. Tym samym powódka stała się w ramach zakładowej organizacji związkowej „sędzią we własnej sprawie”. W ocenie Sądu stanowi to nadużycie pozycji powódki jako przewodniczącej związku oraz w związku z nią prawa do ochrony jej stosunku pracy. Nadto należy wziąć pod uwagę, iż przyczyna rozwiązania umowy była prawdziwa i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków służbowych. Dodatkowo w toku postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż nieusprawiedliwione nieobecności powódki, stanowiące podstawę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, zdarzały się już wcześniej. Pracownicy byli zobowiązani do pojawiania się na dyżurach merytorycznych, w dniach z góry ustalonych, z czego powódka się nie wywiązywała. Powódka nie uczestniczyła również w szkoleniach i spotkaniach. Zachowanie powódki prowadziło do rozróżnienia jej jako działacza związkowego od pozostałych pracowników. Przyzwolenie na tego typu zachowania spowodowałoby nierówność pomiędzy nią a innymi pracownikami ze względu na jej szczególną pozycję w zakładowej organizacji związkowej. Gwarancji ochrony trwałości stosunku prawnego jest ważna w kontekście możliwych konfliktów pomiędzy działaczami o tak wysokiej pozycji w związku zawodowym i pracodawcą, nie może stanowić jednak uzasadnienia dla naruszania obowiązków pracowniczych takiego działacza.

Wobec powyższego zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie zaistniały wyjątkowe okoliczności na podstawie, których należało uznać, iż powódka nadużyła prawa do ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych i w związku z art. 477¹ k.p.c. zamiast przywrócenia do pracy zasądza odszkodowanie.

Zgodnie z art. 58 k. p. odszkodowanie przysługuje wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia powódki, która pracowała na rzecz pozwanego ponad 3 lata, na podstawie art. 36 k.p. Sąd ustalił na 3 miesiące. W związku z tym Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości 10.260,00 zł.

O kosztach zawartych w pkt 2 wyroku Sąd orzekł w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. 2005/167/1398) w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy w zw. z art. 108 § 1 kpc.

W uchwale z dnia 05 marca 2007 r. (sygn. akt I PZP 1/07) Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 tysięcy złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.

W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że jak wiadomo, art. 263 kp zakładał zwolnienie od kosztów sądowych obu stron postępowania, ale tylko w sprawach o roszczenia pracownika. W obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zwolnienie od uiszczania kosztów sądowych w tej kategorii spraw przysługuje tylko pracownikowi wnoszącemu powództwo. Zwolnienie to nie obejmuje czterech pism wymienionych w art. 35 ust. 1. Gdyby z art. 35 ust. 1 wynikało zwolnienie przedmiotowe dotyczące obu stron postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, zbędna byłaby norma prawna ujęta w art. 96 ust. 1 pkt 4. A zatem gdy chodzi o sprawy z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, wysokość i rodzaj opłat od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia uregulowane zostały w art. 35, zwolnienie od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych powodów będących pracownikami wynika z art. 96 ust. 1 pkt 4. Pracodawcy będący stroną w postępowaniu w sprawie z zakresu prawa pracy nie są zwolnieni z mocy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych od ponoszenia kosztów sądowych. Mogą jedynie ubiegać się o to zwolnienie na zasadach ogólnych (art. 102 i 103). Skoro pracownik wnoszący pozew w tej kategorii spraw z zastrzeżeniem, że chodzi o sprawy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, nie ma obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, z wyjątkiem opłat podstawowych od czterech pism wymienionych w art. 35 ust. 1, sąd obowiązany jest, zgodnie z art. 113 ust. 1, w razie uwzględnienia powództwa, obciążyć pozwanego pracodawcę tymi kosztami, których pracownik z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 nie miał obowiązku uiścić. W związku z powyższym Sąd obciążył pozwanego kwotą stanowiącą 5 % od wartości uwzględnionego powództwa.

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 3 wyroku zapadło w oparciu o art. 98 kpc w związku z § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Na podstawie art. 477 2 par. 1 Sąd nadał w punkcie 1 wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. kwocie 3.420,00 zł.

Zarządzenie: (...).