

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSR Magdalena Szymańska

Ławnicy: M. K.

C. S.

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 r. w Warszawie, na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

orzeka:

- 1) przywraca powoda J. P. do pracy u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.,
- 2) zasądza na rzecz powoda J. P. od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy poczynwszy od dnia 1 kwietnia 2015 roku w kwotach po 3.641,44 złotych brutto (trzy tysiące sześćset czterdzieści jeden złotych czterdzieści cztery grosze) miesięcznie, pod warunkiem podjęcia zatrudnienia w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku,
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie kwotę 2.185 zł (dwa tysiące sto osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt VII P 1964/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 grudnia 2014 roku (data prezentaty Biura Podawczego Sądu) skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (dalej: W. A.) powód J. P. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwotach po 3.360 zł, jak również nakazanie pozwanej obowiązkowi zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku tj. brygadzysty ds. obsługi płytowej do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Niezależnie od powyższego powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu zajętego stanowiska powód wskazał, że zachowanie pozwanej polegające na wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowiło naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ponadto powód podniósł, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieuzasadniona (pozew k. 2-6, pismo procesowe k. 19-21).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana podała, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Pozwany podkreślił, że przyznawanie, jak i odebranie przepustek lotniskowych nie jest zależne od pozwanej spółki i decyduje o tym podmiot zarządzający lotniskiem po przeprowadzeniu stosownych procedur. Ponadto dodał, że wyrażona przez zarząd (...) Pracy Organizacji (...) odmowa rozwiązania stosunku pracy z powodem miała charakter nadużycia prawa. Według pozwanego zarząd związków zawodowych podejmując decyzję w sprawie wyrażenia zgody w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych powinien wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku, w tym także dobro i usprawiedliwione interesy pracodawcy. W szczególności nie może zignorować przyczyn wskazanych przez pracodawcę i odmówić wyrażenia zgody (odpowiedź na pozew k. 28-30).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od dnia 4 września 2001 roku do dnia 31 marca 2015 roku J. P. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a od dnia 6 marca 2002 roku na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód wykonywał swoje obowiązki na stanowisku brygadzysty do spraw obsługi płytowej (umowy o pracę w aktach osobowych pracownika).

Wynagrodzenie powoda w czasie zatrudnienia u pozwanego obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.641.44 zł (zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 27).

Powód w ramach swoich obowiązków pracowniczych był odpowiedzialny m.in. za obsługę handlingową statków powietrznych, dokonywanie załadunku, wyładunku i sortowania bagażu, przesyłek (zakres obowiązków w aktach osobowych pracownika).

Powód J. P. był członkiem zakładowej organizacji związkowej nr 07-132 (...), w której pełnił funkcję skarbnika Zarządu Organizacji (...) -132 (...) (bezsporne k. 9).

W dniu 11 czerwca 2014 r. Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej nr 07-132 (...) uchwałą objął szczególną ochroną stosunek pracy powoda (pismo z dnia 11 czerwca 2014 r. k. 14, protokół walnego zgromadzenia członków związku zawodowego (...) k. 9).

O powyższym Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej nr 07-132 (...) zawiadomił Prezesa Zarządu pracodawcy w dniu 11.06.2014 (informacja do pracodawcy k. 14)

W dniu 27 maja 2014 r. w trakcie wykonywania obowiązków służbowych J. P. został zatrzymany przez Policję z uwagi na zaistniały incydent kradzieży bagażu pasażerów. Jednocześnie pracownikom brygady obsługującej samolot, w tym J. P. odebrano przepustki, uprawniające do wejścia na teren lotniska. J. P. nie przedstawiono żadnych zarzutów w sprawie karnej. Powód był cenionym pracownikiem, który otrzymywał pochwały za wykonywane zadania. J. P. zgłosił następnie przełożonym swoją gotowość do pracy. Po konsultacji, następnego dnia wystąpił o urlop bezpłatny do czasu wyjaśnienia sprawy. Następnie pracodawca zwolnił pracownika od dnia 1 czerwca 2014 roku z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia do czasu zakończenia procedury sprawdzającej przepustki lotniskowej (pismo pracodawcy k. 11, 12, wniosek o udzielenie urlopu k. 8, zeznania świadka H. G. k. 56-58, zeznania powoda k. 74-75).

Pismem z dnia 4 listopada 2014 r. pracodawca powierzył J. P. obowiązki pracownika sortowni w Sekcji Sortowni (...) na okres trzech miesięcy, wykorzystując procedurę art. 42§4 kp (pismo pracodawcy k. 12).

Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej pozwanej spółki odmówił wyrażenia zgody na zapytanie pracodawcy na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z w/w przyczyn (pismo k. 15-16, k. 65-67).

Pismem z dnia 15 grudnia 2014 roku pracodawca wypowiedział J. P. umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 marca 2015 roku wskazując jako przyczynę swojej decyzji utratę ze strony pracownika uprawnień do wykonywania pracy (brak przepustki lotniskowej), co uniemożliwia dostęp do strefy zastrzeżonej lotniska, a w konsekwencji świadczenie pracy. Pracodawca wskazał, że nie ma możliwości powierzenia powodowi innej pracy w sytuacji, gdy zarządzający lotniskiem zdecydował o odebraniu J. P. dostępu do strefy zastrzeżonej lotniska (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k.10).

Sąd przeprowadził powyższe ustalenia faktyczne na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, zawartych w aktach sprawy, oraz przedstawionych przez strony w toku postępowania, w tym w oparciu o akta osobowe pracownika. Autentyczność wymienionej dokumentacji nie była negowana przez strony, a podstaw do jej podważania nie znalazł również Sąd z urzędu.

Ponadto, Sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadka H. G. (k. 56-58) oraz na zeznaniach powoda J. P. (k. 74-75). Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka H. G. oraz zeznania powoda albowiem są jasne, konsekwentne, wewnętrznie spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Istotę niniejszego sporu stanowiła ocena zgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy dotyczącego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Stosunek pracy J. P. jako członka, a zarazem skarbnika zakładowej organizacji związkowej podlegał szczególnej ochronie. Tej okoliczności nie neguje pozwany pracodawca. Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167 t.j.) 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 jak również zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Zaakcentować w tym miejscu należy, że ochrona ta przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osobę podlegającą ochronie. Należy wyraźnie wyartykułować, że ochrona ta nie sprowadza się w ogóle do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, lecz wprowadza wymóg uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy w okresie ochronnym. Dotyczy to także jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę tzw. wypowiedzenie zmieniające na niekorzyść pracownika. Inaczej rzecz ujmując, ochrona ta sprowadza się do zakazu jednostronnego rozwiązania bądź zmiany stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W świetle literalnej wykładni art. 32 ust. 1 cytowanej ustawy, należy przyjąć, iż zgoda ta musi być uprzednia i wyrażona kolegiąlnie przez cały zarząd, w formie uchwały. Podejmując decyzję w sprawie wyrażenia zgody w sprawach określonych w art. 32 ustawy, zarząd związku powinien wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku, w tym także dobro i usprawiedliwione interesy pracodawcy. Jednocześnie jednak negatywna decyzja w sprawie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej jest wiążąca dla pracodawcy w tym sensie, iż nie może on zgodnie z prawem jednostronnie ani rozwiązać, ani zmienić stosunku pracy z jej członkiem. Pracodawca decydując się jednak na rozwiązanie umowy z chronionym działaczem związkowym, pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, winien dobrze przygotować się do takiego zwolnienia. Z tego względu im więcej uchybień poczyni pracodawca, tym bardziej uzasadnione będzie przywrócenie takiego pracownika do pracy. W tym miejscu podnieść wypada, że ochrona działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględnie (absolutnego) i w konkretnych przypadkach może ulec wyłączeniu ze względu na zasady współżycia społecznego lub cel społeczno-gospodarczy. Ochrona ta może zostać wyłączona między innymi z uwagi

na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Otóż powoływanie się przez działacza związkowego na ochronę przed zwolnieniem w sytuacji, gdy rażąco i wyjątkowo nagannie łamie obowiązki pracownicze, jest czynieniem z prawa użytku, który jest sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem powołanego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Takie działanie uprawnionego związkowca nie powinno być uważane za wykonywanie prawa i nie powinno korzystać z ochrony sądowej. Pracodawca może zatem zwolnić chronionego pracownika, jeżeli ten dopuszcza się na tyle nagminnych działań, że przyznanie mu ochrony byłoby sprzeczne z jej celem oraz z zasadami współżycia społecznego.

W okolicznościach niniejszej sprawy zarząd organizacji związkowej, zapytany przez pracodawcę o zajęcie stanowiska w przedmiocie aprobaty dla planowanego wobec pracownika wypowiedzenia umowy o pracę, **odmówił udzielania zgody**. W zachowaniu zarządu organizacji związkowej odmawiającej zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie sposób dopatrzeć się nadużycia prawa.

Należy zauważyć, że na skutek incydentu związanego z kradzieżą bagaży pasażerów J. P., jako członek załogi został zatrzymany i przesłuchany przez organy ścigania, ale nie postawiono mu żadnych zarzutów, przyznając status świadka w postępowaniu. Powyższe skutkowało jednak zatrzymaniem przepustki lotniskowej pracownika, która uprawniała go do przebywania w obszarach chronionych. Przedmiotowa przepustka jest wydawana przez podmiot zewnętrzny. Pracodawca na czas postępowania w sprawie o kradzież zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy, a następnie na okres trzech miesięcy powierzył mu inne zadania. Ostatecznie przepustka lotniskowa nie została wydana K. W., a pozwany pracodawca zdecydował o zakończeniu pracowniczej relacji pomiędzy stronami, **pomimo wyraźnej dezaprobaty ze strony Zarządu (...) Pracy Organizacji (...) chroniącej pracownika**. Zaistniałe zdarzenia przekonują o niewątpliwiej wadliwości wypowiedzenia, już z uwagi na samą okoliczność naruszenia obowiązku pozyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Ubocznie należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia nie spełnia wymogu zasadności, ponieważ pracownik został pozbawiony uprawnień wstępu na obszar chroniony lotniska bez własnej winy, a jedynie z uwagi na prowadzone postępowanie wyjaśniające i ostatecznie nie jest znana podstawa zachowania podmiotu zewnętrznego, odmawiającego wydania J. P. spornej przepustki. W świetle takich okoliczności zarówno ignorancja stanowiska zarządu zakładowej organizacji związkowej jak i niezależność utraty określonych uprawnień od pracownika, skutkują negatywną oceną decyzji pracodawcy w obszarze wypowiedzenia, zaś jego argumenty sugerujące, że zachowanie organizacji, chroniących pracowników stanowi swoiste nadużycie i godzi w interes pracodawcy należy uznać za całkowicie chybione.

Zgodnie z art. 45§1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Czynność pozwanego w postaci wypowiedzenia powodowi umowy o pracę naruszała art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z czym należało orzec zgodnie z żądaniem pozwu i J. P. przywrócić do pracy. Stosownie do art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Rozwiązanie stosunek pracy powoda podlegało ograniczeniu z mocy art. 32 w/w ustawy w związku z czym Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwotach po 3.360 zł brutto miesięcznie – zgodnie z żądaniem powoda wyrażonym w treści pisma procesowego z dnia 15 stycznia 2015 roku (k. 19-21).

Sąd zobowiązał pozwanego do uiszczenia opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego powództwa, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy i art. 98 kpc (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku, I PZP 1/07). Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W dniu 12.11.2015 roku Sąd wydał postanowienie o sprostowaniu omyłek rachunkowych dotyczących pkt 2) i 3) wyroku.

W okresie od 29 października 2015 roku do 30 października 2015 roku sędzia referent przebywała na urlopie wypoczynkowym.