

**Sygn. akt III Pa 8/13**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 23 września 2013r.**

**Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	SSO Teresa Suchcicka
<b>Sędziowie:</b>	SSO Bożena Beata Bielska SSR del. do SO Monika Obrębska (spr.)
<b>Protokolant:</b>	sekretarz sądowy Emilia Kowalczyk

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2013r. w O.**

**sprawy z powództwa M. D. (1)**

**przeciwko** Przedsiębiorstwu (...) S.A. w O.

**dot.** rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

**na skutek apelacji** powoda M. D. (1) i pozwanego Przedsiębiorstwa (...) S.A. w O.

**od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce**

**z dnia 29 maja 2013r. sygn. akt IV P 219/11**

**orzeka:**

1. oddala apelację powoda;
2. na skutek apelacji pozwanego:
  - a) zmienia punkt 2 wyroku w ten sposób, że powództwo oddala,
  - b) uchyla punkt 3 i 4 wyroku,
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania w tym kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

**Sygn. akt III Pa 8/13**

## UZASADNIENIE

W pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) SA z siedzibą w O. powód M. D. (1) wniósł o przywrócenie go na poprzednio zajmowane stanowisko kierowca-konduktor (kierowca autobusu), zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że w dniu 01.06.1979 r. zawarł z (...) SA umowę o pracę, a następnie w dniu 14.07.2011 r. otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. posiadanie przez powoda paliwa z eksploatowanego autobusu nr (...) w ilości 10 litrów. Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, bowiem nie naruszył on żadnych podstawowych obowiązków pracowniczych, nie posiadał również w dniu 7.07.2011r. paliwa z autobusu. Powód wywodził ponadto, że wskazana przyczyna była pozorna, ponieważ był on Przewodniczącym (...) Związku Zawodowego (...), działającego u pozwanego, a wypowiedzenie było działaniem zmierzającym do usunięcia go z funkcji Przewodniczącego. Powód podniósł, że Zakładowa Organizacja Związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Poza tym w ocenie powoda pismo z dnia 11.07.2011 r., poprzedzające rozwiązanie umowy o pracę, jest jedynie formą konsultacji przewidzianą w art. 38 k.p., która nie może być utożsamiana z obowiązkiem uzyskania zgody, jak w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. M. D. (1) twierdził też, że jeżeli związek zawodowy liczy więcej niż 10 osób to wtedy wyznacza się konkretną osobę do reprezentacji, a jeżeli związek liczy do 10 osób ochronie podlega wyłącznie Przewodniczący.

W odpowiedzi na pozew pozwany Przedsiębiorstwo (...) SA z siedzibą w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego w wysokości pięciokrotności stawki podstawowej.

Zdaniem pozwanego, żądania zgłoszone w pozwie są bezpodstawne i powinny podlegać oddaleniu. Pozwany podnosił, że posiadanie paliwa z autobusu, w którym M. D. (1) wykonywał pracę, zostało stwierdzone przez Policję i powoda ukarano mandatem, zatem przyczyna rozwiązania umowy jest prawdziwa i w pełni uzasadniona. Pozwany podnosił, że zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 kp uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków. Pozwany twierdził, że wprawdzie wystąpił do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, jednak nie miał on takiego obowiązku, bowiem organizacja ta już od dłuższego czasu nie miała wymaganej liczby 10 członków, co ostatecznie skutkowało jej rozwiązaniem z dniem 31.08.2011r. Dlatego też, zdaniem pozwanego, należy uznać, że brak zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie był skuteczny i nie naruszono obowiązujących w tym zakresie przepisów. Pozwany zarzut ten sprowadzał do okoliczności, że jeden z członków związku przebywał w lipcu 2011 r. na urlopie bezpłatnym i pracodawca uznał, że nie był on członkiem związku skoro nie opłacał składek członkowskich. Podniesiono również, że powinna być uchwała związku, która wskazuje personalnie członków podlegających ochronie, która powinna być doręczona pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 29.05.2013r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce oddalił żądanie powoda o przywrócenie do pracy i żądanie zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, zasądził od pozwanego (...) SA w O. na rzecz powoda M. D. (1) kwotę 9 855,99zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nakazał pobrać od pozwanego (...) SA w O. kwotę 1.500 zł. tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda 180 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. od dnia 01.06.1979r. Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Sąd ustalił, że M. D. (1) w dniu 14.07.2011 r. tj. w dniu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia był przewodniczącym Zarządu (...) Rzeczypospolitej Polskiej przy (...) SA. Związek ten liczył wówczas 10 członków. Składki na (...) Związek Zawodowy (...), który działał przy (...) S.A. zostały potrącone za miesiąc czerwiec 2011r. 11 pracownikom, za miesiąc lipiec zaś 9 pracownikom. W miesiącach czerwcu i lipcu 2011 roku W. B. (1), jeden z członków (...) Związku Zawodowego (...), który działał przy (...) S.A. przebywał, jak co roku na urlopie bezpłatnym, w czasie którego stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu, nie otrzymywał jednak wynagrodzenia za pracę i nie były z jego wynagrodzenia odprowadzane składki z tytułu członkostwa we wskazanym związku zawodowym.

Sąd ustalił ponadto, że w dniu 07.07.2011 r. ok. godz. 00:00, M. D. (1)wrócił z trasy autobusem relacji W.- O.. Na zajezdni autobusowej (...)miał miejsce wówczas kontrola z firma kontrolerskiej PHU (...). Kontrola dotyczyła sprzedaży biletów i obrotu paliwem. Rewizorzy przeprowadzili kontrolę autobusu powoda. W luku bagażowym autobusu, odnaleźli oni torbę, w której znajdowały się dwa 5 litrowe baniaki plastikowe z paliwem i dwa węże ociekające paliwem, zawinięte w plastikowe reklamówki. Sąd ustalił ponadto, że powód przyjął mandat kamy kredytowany w wysokości 500,00 zł za popełnienie wykroczenia z art. 119 k.w., tj. za kradzież. Mandat został przyjęty i podpisany przez ukaranego M. D. (1). Postanowieniem z dnia 12.12.2011 r. Sąd Rejonowy w (...)II Wydział Kamy odmówił uchylenia powyższego mandatu karnego.

Pismem z dnia 08.07.2011 r. Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny (...) S.A.zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...), że zamierza rozwiązać umowę o pracę zawartą z M. D. (1)z przyczyn zawinionych przez pracownika, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W piśmie z dnia 11.07.2011r. Zastępca Przewodniczącego Zarządu (...)poinformował, że w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę M. D. (1)w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, nie wyraża zgody na wypowiedzenie. W uzasadnieniu wskazano, że w dniu 07.07.2011r. przeprowadzono kontrolę rewizorską w godzinach nocnych w autobusie, którym wracał z trasy M. D. (1). W czasie kontroli znaleziono w luku bagażowym ogólnodostępnym dla pasażerów torbę podróżną o zawartości 2 baniek 5 litrowych z olejem napędowym. M. D. (1)stwierdził, że torba ta nie należy do niego. Jak wskazano w dalszej treści pisma należy zatem podejrzewać, że torba ta została zapomniana przez podróżnego lub zastosowano czyn podstępny przez osobę trzecią by upokorzyć kierowcę. Zmiana kierowców tego autobusu nastąpiła na dworcu i nie było czasu na sprawdzenie bagażu. Podniesiono również, że M. D. (1)jest Przewodniczącym Wolnego Zawodowego Związku (...)i jest „niewygodny”, jak pozostali Przewodniczący innych związków działających u pozwanego. Zaznaczono również, że M. D. (1)niesłusznie przyjął mandat 500,00 zł, ponieważ został zastraszony, czego teraz żałuje.

Pismem z dnia 14.07.2011 r. Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny Przedsiębiorstwa (...) S.A. R. J. rozwiązał umowę o pracę z dnia 01.06.1979 r. zawartą z M. D. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. posiadania paliwa z eksploatowanego autobusu nr rej. (...) w ilości 10 litrów, co zostało stwierdzone w dniu 07.07.2011r. - art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda częściowo zostało prawidłowo uargumentowane, co ostatecznie przesądziło o przyznaniu mu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego zasadniczą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było to, czy M. D. (1) jako Przewodniczący (...) Związku Zawodowego (...) podlega ochronie wskazanej w art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych i czy dla rozwiązania z nim umowy o pracę wymagana była zgoda Zarządu tego związku zawodowego, czy też nie podlega takiej szczególnej ochronie i wystarczające było tylko zasięgnięcie opinii związku według przepisów k.p., zaś w przypadku uznania, że powód nie jest osobą szczególnie chronioną czy była prawidłowa w/w konsultacja związkowa. Ponadto rozstrzygnięcia wymagała kwestia czy zasadne na gruncie okoliczności niniejszej sprawy jest przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że z uprawnień zakładowej organizacji związkowej korzystają tylko organizacje, które spełniają wymagania określone w art. 25<sup>1</sup> u.o.z.z. Z przepisu tego wynika, że z uprawnień zakładowej organizacji związkowej korzystają tylko organizacje zrzeszające co najmniej 10 członków będących pracownikami lub wykonawcami pracy nakładczej, które przedstawiają co kwartał pracodawcy - bez potrzeby składania przez niego wniosku - informację o ogólnej liczbie członków, z wyodrębnieniem liczby pracowników i wykonawców pracy nakładczej. Spełnienie tych wymogów jest więc wstępną przesłanką stosowania art. 30 ust. 2<sup>1</sup> tej ustawy. W ocenie Sądu Rejonowego, **strona powodowa w sposób jednoznaczny wykazała**, że związek zawodowy działający u pozwanego był związkiem posiadającym w miesiącu lipcu 2011r. wymaganą ilość 10 członków. W tym zakresie Sąd przywołał Statut (...) Związku Zawodowego (...), zgodnie z którym skreślenie z rejestru członków następuje z powodu niepłacenia składek przez okres 3 miesięcy. W takim stanie rzeczy fakt, iż W. B. (1) przebywał na urlopie bezpłatnym – wbrew twierdzeniom pozwanego nie pociągał za sobą, w przekonaniu Sądu Rejonowego, skutku w postaci utraty przez niego członkostwa (...) Związku Zawodowego (...). W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalał, czy M. D. (1) jako Przewodniczący (...) Związku

Zawodowego (...) podlega ochronie wskazanej w art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych i czy dla rozwiązania z nim umowy o pracę wymagana była zgoda Zarządu tego związku zawodowego, czy też nie podlega takiej szczególnej ochronie i wystarczające było tylko zasięgnięcie opinii związku zgodnie z przepisami k.p., zaś w przypadku uznania, że powód nie jest osobą szczególnie chronioną, czy była prawidłowa konsultacja związkowa. Sąd Rejonowy przywołał w tym zakresie treść art. 52 § 3 kp, zgodnie z którym pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie natomiast z art. 32 ust. 1 cyt. 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, zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Powołując treść wskazanych wyżej przepisów Sąd Rejonowy uznał, że M. D. (1) jako Przewodniczący związku zawodowego podlegał szczególnej ochronie przewidzianej art. 32 ust. 1 cyt. ustawy o związkach zawodowych. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy ustalił, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej stosunek pracy z powodem został rozwiązany niezgodnie z prawem. M. D. (1) był bowiem Przewodniczącym organizacji, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w świetle art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Zatem, pozwany nie mógł bez zgody Zarządu organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z powodem. Sąd Rejonowy wskazał też, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma również przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nim w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Dopiero nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Sąd zaznaczył, że pozwany nie wykazał w żaden sposób, że zwrócił się do (...) Związku Zawodowego (...) o informację o pracownikach korzystających z jego ochrony, mimo że zamierzał rozwiązać umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Dla zachowania przez pracodawcę formy wymaganej przez prawo współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadania przez pracodawcę informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są tu dwie metody regulacji: informacje przekazuje zakładowa organizacja związkowa z własnej inicjatywy bądź to pracodawca zwraca się do tej organizacji o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z jej obrony. Pierwsza metoda ma wąski zakres zastosowania i obejmuje tylko działaczy związkowych, a sankcją niedokonania tego wskazania jest korzystanie z ochrony tylko przez przewodniczących tych organizacji. Stąd Sąd Rejonowy przyjął, że M. D. (1) podlegał szczególnej ochronie właśnie jako Przewodniczący.

Sąd Rejonowy przyjął również, że jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. (Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r. I ACa 1320/11). Wprawdzie pismem z dnia 08.07.2011 r. Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny (...) S.A. zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...), że zamierza wypowiedzieć umowę o pracę zawartą z M. D. (1), zatrudnionym na stanowisku kierowcy - konduktora w D. (...), z przyczyn zwinionych przez pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jednak pismo to można potraktować jedynie jako próbę konsultacji, tym bardziej, że w piśmie z dnia 11.07.2011 r. Zastępca Przewodniczącego Zarządu (...) poinformował A. J. - Prezesa

Zarządu - Dyrektora Generalnego (...) S.A., że nie wyraża zgodny na wypowiedzenie. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę z M. D. (1) bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem. W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługiwało jednak na uwzględnienie. Zgodnie z art. 56 § 1 kp 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 odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. O ile rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem z przyczyn wskazanych powyżej, to brak było podstaw do przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Sąd I instancji wyjaśnił, że Sąd pracy może uznać przywrócenie do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, choćby pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 503/98, OSNAPIUS 2000, nr 3, poz. 108). Sąd Rejonowy wskazał, że pismem z dnia 14.07.2011 r. Prezes Zarządu - Dyrektor Generalny Przedsiębiorstwa (...) S.A. R. J. rozwiązał umowę o pracę z dnia 01.06.1979 r. zawartą z M. D. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. posiadania paliwa eksploatowanego autobusu nr rej. (...) w ilości 10 litrów, co zostało stwierdzone w dniu 07.07.2011 r. - art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, że w dniu 07.07.2011 r. w godzinach nocnych tj. ok. 00:00, M. D. wrócił z trasy W.- O., na zajezdni autobusowej (...)kończyła pracę firma kontrolerska PHU Rewizor, która na zlecenie firmy (...) Sp. z o.o.(która jest większościowym udziałowcem firmy (...)) przeprowadzała kontrolę (...) S.A.Kontrola dotyczyła sprzedaży biletów i obrotu paliwem. W czasie kontroli rewizorzy sprawdzali również luki bagażowe. Rewizorzy przeprowadzili również kontrolę autobusu, którym poruszał się M. D. (1). W luku bagażowym autobusu którym kierował powód wykazali oni torbę koloru ciemnego, w której znajdowały się dwa 5 litrowe baniaki plastikowe z paliwem i dwa węże ociekające paliwem, zawinięte szczelnie w plastikowe reklamówki. Wprawdzie M. D. (1)konsekwentnie (również w toku niniejszego procesu) zaprzeczał, że dopuścił się czynu zabronionego. Jednakże ostatecznie powód przyjął mandat karny kredytowany w wysokości 500,00 zł za popełnienie wykroczenia z art. 119 kw. tj. za kradzież mienia o wartości poniżej 250,00 zł. Postanowieniem z dnia 12.12.2011 r. Sąd Rejonowy w (...) II Wydział Kamy odmówił uchylenia mandatu karnego z dnia 8.07.2011 r. nałożonego na M. D. (1)seria numer (...). Orzeczenie to jest prawomocne z dniem 12.12.2011 r.

Sąd Rejonowy w zakresie co do okoliczności, iż powód dopuścił się wykroczenia z art. 119 kw oparł się przede wszystkim na prawomocnym orzeczeniu Sądu z dnia 12.12.2011 r., jak również na zeznaniach świadków: P. A., J. R. i M. U., które są spójne i konsekwentne oraz wzajemnie się uzupełniają. Zeznania te potwierdzają, że w dniu kontroli w autobusie kierowanym przez M. D. (1) znaleziono olej napędowy w plastikowych baniakach i węże ociekające paliwem. Powód zaś nie potrafił wówczas wytłumaczyć tego jak się tam znalazły. Linia obrony powoda w toku postępowania także milczy na ten temat, w ogóle nie podjęto próby zniweczenia czynności dowodowych podjętych w tym zakresie przez stronę pozwaną, opierając przekonanie o zasadności roszczenia na uchybieniu formalnym jakie miało miejsce przy rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Zdaniem Sądu Rejonowego z uwagi na to, iż ostatecznie odmówiono powodowi uchylenia mandatu karnego, a orzeczenie Sądu w tym przedmiocie jest prawomocne, brak jest podstaw do ustalenia, że M. D. (1) nie dopuścił się zarzucanego mu czynu. Co za tym idzie uznać należało, wbrew twierdzeniom powoda, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista. Powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika **nie wykazał**, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę był fakt, że pełnił on funkcje Przewodniczącego Związku Zawodowego, choć taką tezę powód wywiódł w pozwie.

Sąd przywołał treść art. 52 § 1 pkt 1 kp, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powoda polegające na dopuszczeniu się kradzieży paliwa było naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, szczególnie w kontekście profilu działalności wykonywanej przez pozwanego i stanowiska pracy jakie pełnił powód.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Dotyczy to szczególnie wypadku, gdy ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest stosowany wobec pracownika podlegającego ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ochrona ta polega bowiem w swej istocie na tym, że nie można rozwiązać z pracownikiem chronionym stosunku pracy nawet wtedy, gdy wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy jest uzasadnione. Ma to oczywiście zastosowanie także w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania niezwłocznego jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec tego, gdy zostaną spełnione przesłanki uruchomienia tej ochrony, np. pełnienie określonej funkcji związkowej i niewyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez uprawniony organ związkowy, to rozwiązanie jest niedopuszczalne. Co więcej pracownik zwolniony z pracy wbrew zakazowi rozwiązania ma prawo do przywrócenia do pracy lub odszkodowania według swego wyboru. Jak bowiem wynika z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p., w takim wypadku sąd nie może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy nawet wtedy, gdy uzna to za niemożliwe lub niecelowe. W najbardziej skrajnych sytuacjach, dotyczących wyjątkowo rażącego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika podlegającego ochronie sąd może jednak uznać, że wybrane roszczenie jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego, uwzględniając alternatywne roszczenie o odszkodowanie (art. 477<sup>1</sup> k.c.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie dotyczącej działacza związkowego, jeżeli w procesie nie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, podstawowych obowiązków pracowniczych, niezgodne z prawem zwolnienie go z przyczyn opisanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi prowadzić do przywrócenia go do pracy (nie stosuje się bowiem do niego art. 45 § 2 k.p., co wynika jednoznacznie z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.), a na zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. nie ma w takiej sytuacji w ogóle miejsca. W takim wypadku, jeśli powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie ma miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego też zdaniem Sądu Rejonowego przywrócenie M. D. (1) do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i należało zasądzić na jego rzecz odszkodowanie. Sąd Rejonowy wskazał też, z roszczeniem o przywrócenie do pracy na mocy art. 57 k.p. pozostaje skorelowane uprawnienie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez pracownika, z którym w związku z naruszeniem przepisów rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Podstawową przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia w trybie art. 57 k.p. jest podjęcie pracy w wyniku przywrócenia. W niniejszej sprawie z uwagi na oddalenie żądania przywrócenia do pracy, oddalono także roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez obie strony procesu.

Pełnomocnik pozwanego w wywiezionej apelacji zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1/ naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a/ przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu że, pomimo niezłożenia przez (...) organizację (...) działającą w (...) S.A. przewidzianej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ww. ustawy informacji kwartalnej o łącznej liczbie członków tej organizacji według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, organizacji tej przysługują uprawnienia zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ww. ustawy,

b/ przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, iż członkom (...) organizacji (...) działającej w (...) S.A. przysługiwała

ochrona wynikająca z w/w przepisów pomimo niezłożenia przewidzianej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ww. ustawy informacji kwartalnej o łącznej liczbie członków tej organizacji,

c/ przepisu art. 58 w zw. z art. 56 § 1 kodeksu pracy poprzez niewłaściwe ich zastosowanie, polegające na bezpodstawnym zasądzeniu od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy to rozwiązanie prawa nie naruszało;

2/ naruszenie prawa procesowego, a mianowicie: a/ przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i zastosowanie oceny dowolnej, polegającej na dowolnym ustaleniu bez określenia bliższych podstaw takiego rozstrzygnięcia, iż w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem (...) organizacja (...) działającej w (...) S.A. korzystała z uprawnień przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w tym z ochrony działaczy związkowych przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, pomimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje do tego podstaw.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uchylenie jego pkt 2, 3 i 4 oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję w wysokości maksymalnej wielokrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że w jego ocenie (...) organizacja (...) działająca w (...) S.A. w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem nie korzystała z uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym, zatem pracodawca nie był zobowiązany do współdziałania czy uzyskiwania jej zgód przewidzianych w przepisach prawa. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że problem reprezentatywności ww. zakładowej organizacji związkowej u pozwanego istniał od dawna. Organizacja ta co najmniej od kilku lat nie składała pracodawcy przewidzianej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych informacji kwartalnej o łącznej liczbie członków tej organizacji według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale. W związku z tym pracodawca nie miał wiedzy o liczebności tej organizacji oraz czy jest zobligowany do współdziałania z nią. Taka sytuacja miała również miejsce w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem. W związku z istniejącymi wątpliwościami co do statusu prawnego zakładowych organizacji związkowych nie wykonujących obowiązku wynikającego z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych Sąd Najwyższy w dniu 20 grudnia 2012r. podjął uchwałę w składzie 7 sędziów, sygn. 111 PZP 7/12 (OSNP z 2013r. Nr 9-10. poz. 101) o treści: „Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. .U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.” W dalszej części apelacji pełnomocnik zacytował obszernie fragmenty powyższej uchwały, w której Sąd Najwyższy m.in. wyjaśnił, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Sąd Najwyższy odwołał się też do stanowiska zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11, zgodnie z którym beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z. są - między innymi - jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z., tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 u.z.z.

W przekonaniu apelującego treść przytoczonej powyżej uchwały wraz z fragmentami uzasadnienia potwierdza stanowisko strony pozwanej, iż (...) organizacja (...) działająca w (...) S.A. w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem nie korzystała z uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym, w tym z ochrony działaczy związkowych wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ze względu na niewykonywanie obowiązku wynikającego z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W tej sytuacji, w przekonaniu strony pozwanej, nie można powiedzieć, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było niezgodne z prawem, zatem zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza art. 58 w zw. z art. 56 § 1 kodeksu pracy.

Zarzut naruszenia prawa procesowego przez Sąd I instancji dotyczy art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ten bezpodstawnie przyjął, że w niniejszej sprawie, w dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem (...) organizacja (...) działającej w (...) S.A. korzystała z uprawnień przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w tym z ochrony działaczy związkowych przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych pomimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje do tego podstaw. Ochrona taka nie mogła powodowi przysługiwać ze wskazanych powyżej przyczyn. W konsekwencji przedstawionych zarzutów, w przekonaniu apelującego, Sąd I instancji w niniejszym postępowaniu dokonał ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy w sposób sprzeczny z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a ponadto dokonał wadliwej ich oceny lub nie dokonał jej wcale.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wywiódł również pełnomocnik powoda, zaskarżając go w części oddalającej powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania powoda M. D. (1) bez pracy i orzekającej o kosztach postępowania, zarzucając mu:

1/ naruszenie prawa materialnego, mianowicie art. 56§1 w zw. z art. 45§2 kp przez błędną wykładnię tych przepisów, a także art. 56§2 w zw. z art. 45§3 kp i art. 32 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - przez niezastosowanie tych przepisów;

2/ błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę wyroku, przez uznanie, iż żądania strony powodowej w zakresie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (przy czym żadna taka zasada nie została konkretnie wskazana);

3/ istotne uchybienia procesowe, które miały wpływ na treść wyroku, mianowicie naruszenie art. 233§1 kpc przez niezachowanie wymogu wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, art. 328§2 kpc przez niedostateczne wyjaśnienie w uzasadnieniu podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powoda wniósł o:

1/ o zmianę zaskarżonego wyroku przez podwyższenie zasądzonych na rzecz powoda M. D. (1) od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej w O. w pkt.2 zaskarżonego wyroku odszkodowania - do kwoty 39.423,96 zł. z jednoczesnym zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych za obie instancje, albo,

2/ o uchylenie wymienionego wyroku w części zaskarżonej i przekazanie sprawy w tej części Sądowi Rejonowemu w Ostrołęce w innym składzie - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego jako części kosztów postępowania w sprawie.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda stwierdził, że Sąd Rejonowy w Ostrołęce w pełni trafnie przyjął, iż pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem bez uwzględnienia, że powodowi przysługiwała szczególna ochrona przewidziana w art. 32 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i z oczywistym naruszeniem tego przepisu. Wywody uzasadnienia zaskarżonego wyroku w tym zakresie, zdaniem apelującego, są jasne, przekonujące i bezdyskusyjne. Pełnomocnik powoda podniósł ponadto, że podjęta przez stronę pozwaną w toku

postępowania próba wykazywania niedziałania (...) Związku Zawodowego (...) u pozwanego przedsiębiorcy okazała się nie tylko chybiona, co przekonywająco wykazał Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, próba ta była też alogiczna - w sytuacji, gdy przecież pracodawca sam występował w lipcu 2011 r. w sprawie M. D. (1) do tego Związku (pismo (...) do (...) Związku Zawodowego (...) z 8 lipca 2011 k. 108 akt), uznając tym samym prawne działanie Związku na wymieniony dzień, tyle, że zamiast wystąpić o wymaganą zgodę ograniczył się tylko do powiadomienia po myśli art. 38 Kp. Zwolnienie bez wypowiedzenia Przewodniczącego Związku Zawodowego działającego w zakładzie bez uzyskania wymaganej zgody Związku i bez występowania nawet o taką zgodę było oczywiście bezprawne.

Pełnomocnik powoda podniósł, że jest oczywiste, że Sądowi przysługiwało prawo zadecydowania, czy przywraca powoda do pracy, czy tylko zasądza odszkodowanie. Jednakże decydując o odszkodowaniu Sąd Rejonowy przyjął, że przysługuje ono powodowi nie za cały okres pozostawania bez pracy, a jedynie w kwocie 9.855,99 zł. Pełnomocnik powoda podniósł, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku w kwestii dotyczącej kwoty zasądzanego odszkodowania nie zawiera bliższych wywodów faktycznych i prawnych. Sąd przyjął, że kwestia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy normowana jest przez art. 57 kp, że podstawową przesłanką wynagrodzenia w trybie art. 57 jest podjęcie pracy w wyniku przywrócenia i dokonał konkluzji, że w niniejszej sprawie z uwagi na oddalenie żądania przywrócenia do pracy, oddalono także roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Jest to, w przekonaniu apelującego, w istocie jedynie odniesienie się do tej kwestii w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ze stanowiskiem takim, w przekonaniu pełnomocnika powoda, zgodzić się nie można. Art. 57 kp normuje kwestię wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - jednakże tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy w wyniku przywrócenia do pracy podjęli pracę. Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku powoda do pracy nie przywrócił - zatem art. 57 kp nie miał w sprawie zastosowania. Odszkodowanie dla powoda w tej sytuacji normowały przepisy art. 45§§2 i 3 w zw. z art. 56§2 kp. Wysokość odszkodowania zaś - stosowany odpowiednio przepis art. 47 kp, który przewiduje dla pracowników szczególnie chronionych odszkodowanie za cały czas pozostawania bez pracy. Przepisem szczególnym, chroniącym powoda, był przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zatem co do zasady było oczywiste, że powodowi przysługuje odszkodowanie za cały czas pozostawania bez pracy, między stronami nie było sporne, że był to okres roczny. Apelujący podniósł, że Sąd orzekający zdaje się przyjmować, iż roszczenie o wynagrodzenie za cały czas pozostawania powoda M. D. (1) byłby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nie wskazując przy tym żadnej konkretnej zasady współżycia, z którą dochodzenie przez powoda wspomnianego żądanie miałyby być sprzeczne. Sam fakt uchybienia pracowniczego, przypisanego powodowi, stanowił podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę - nie może więc być jeszcze raz dodatkowo uwzględniany na niekorzyść pracownika jako okoliczność która miałaby naruszać zasady współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w wyroku z 2006.03.15. II PK 127/05, Lex nr 277809 stwierdził: „Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych”. Żadne inne zaś okoliczności nie były przez stronę pozwaną wskazywane jako wymagające uwzględnienia w trybie art. 8 kp. W tym stanie rzeczy, w przekonaniu strony powodowej, odszkodowanie na rzecz powoda - zważywszy na jego roczny okres pozostawania bez pracy - winno być zasądzone w kwocie 39.423,96 zł. W zaskarżonym wyroku Sąd orzekający z wymienionej kwoty zasądził na rzecz powoda jedynie 9.855,99 zł, dlatego też konieczne stało się zaskarżenie tego wyroku co do oddalonej części żądania pieniężnego. Pełnomocnik powoda nadmienił też, że wobec nieprzejednanej postawy pracodawcy powód zdecydował się nie skarżyć rozstrzygnięcia odmawiającego mu przywrócenia do pracy.

### ***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce zważył, co następuje:***

Na uwzględnienie zasługiwała apelacja wywiedziona przez pełnomocnika pozwanego. Za w pełni uzasadniony należy uznać w szczególności zarzut naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 25<sup>1</sup>ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji art. 58 kp w zw. z art. 56 kp, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup>ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi prace na

podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji ( ust. 1 pkt. 1), albo funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji (ust. 1 pkt. 2). Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa z ust. 1 pkt 2, informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1 .

Sąd Rejonowy oceniając sporną między stronami kwestię reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego, której przewodniczącym był powód, skupił się zasadniczo na kwestii liczebności jej członków. W oparciu o przeprowadzone dowody Sąd Rejonowy uznał, że strona powodowa w toku procesu wykazała, że związek zawodowy działający u pozwanego był związkiem posiadającym w miesiącu lipcu 2011r. (tj. w miesiącu, w którym wręczono powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), wymaganą minimalną liczbę członków. Te ustalenia i wnioski Sądu I instancji Sąd Okręgowy podziela, nie widząc konieczności ponownego ich przytaczania. Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy dokonał jednak, w przekonaniu Sądu Okręgowego, błędnej interpretacji cytowanego wyżej przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w zakresie skutków, jakie wywołuje nieprzekazanie przez organizację związkową w terminie określonym w art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Jak wynika z treści pisemnego uzasadnienia wyroku, Sąd Rejonowy zdaje się reprezentować pogląd, że zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełnia obowiązku informacyjnego ustanowionego w art.25<sup>1</sup>ust. 2 u.z.z. nie traci z mocy prawa ustawowych uprawnień, ponieważ w tym zakresie decydujące znaczenie ma istniejąca obiektywnie liczba członków, a nie informacja o niej. Sąd Rejonowy w tym zakresie wywodził, że strona powodowa w prowadzonym postępowaniu w sposób jednoznaczny wykazała, że związek zawodowy działający u pozwanego w lipcu 2011r. posiadał wymaganą liczbę 10 członków. Sąd Okręgowy w tym zakresie, nie podziela poglądu Sądu Rejonowego, natomiast w pełni podziela i aprobuje pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., wydanej w sprawie o sygn. III PZP 7/12 (LEX 1274988), którą to uchwałę przywołuje w apelacji pełnomocnik pozwanego. W uchwale tej Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Sąd Najwyższy wskazał, że pogląd, że nieprzedstawienie pracodawcy przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków w terminie określonym w art. 25<sup>1</sup>ust. 1 u.z.z nie powoduje, że organizacja ta traci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, może być uzasadniony jedynie dosłowną treścią cytowanego przepisu ustawy, gdyż przepis rzeczywiście nie łączy *expressis verbis* z faktem nieprzedstawienia pracodawcy przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie swoich członków w przewidzianym terminie żadnych ujemnych skutków dla tej organizacji. Pogląd, że zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełnia obowiązku informacyjnego ustanowionego w art.25<sup>1</sup>ust. 2 u.z.z. nie traci z mocy prawa ustawowych uprawnień, ponieważ z normatywnego punktu widzenia decydujące znaczenie ma istniejąca obiektywnie liczba członków, a nie informacja o niej, został wyrażony w doktrynie prawa pracy przez K.W. B.. Sąd Najwyższy wskazał, że w nauce prawa pracy dominuje jednak odmienne zapatrywanie, a mianowicie teza, że zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25<sup>1</sup>ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. Działania pracodawcy, które zostały podjęte bez współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed przedstawieniem przez nią informacji o posiadaniu wymaganej liczby członków, aby korzystać z uprawnień przysługujących takiej organizacji, są niewadliwe. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pogląd, iż niewykonanie przez zakładową organizację związkową obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25<sup>1</sup>ust. 2 nie pozbawia jej uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej, oznaczałoby bowiem iż jest to obowiązek, którego niewykonanie nie pociąga za sobą żadnej sankcji. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis art. 25<sup>1</sup>ust. 2 ustawy, który ustanawia ten obowiązek, nie miałby więc praktycznie żadnego znaczenia normatywnego. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że zakładowe organizacje związkowe zrzeszające mniej niż 10 członków powinny być pozbawione wszelkiego rodzaju uprawnień, jakie przepisy przewidują

dla zakładowej organizacji związkowej - uprawnień z zakresu prawa do rokowań, jak i z zakresu indywidualnego prawa pracy. Sąd Najwyższy nadmieniał, że przy interpretacji przepisów ustawy o związkach zawodowych trzeba oczywiście brać pod uwagę zasady prawa i wolności związkowe, ale nie można też abstrahować od praw drugiej strony, zobowiązanej do respektowania uprawnień organizacji zakładowej, tj. od sytuacji pracodawcy i konieczności chronienia także jego interesu, który trzeba widzieć w dążeniu do sprawnego funkcjonowania zakładu pracy. Nie będzie to możliwe w sytuacji braku pewności co do liczby partnerów społecznych, z którymi w konkretnych sprawach trzeba prowadzić dialog, czy zawierać porozumienia. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11 beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. są - między innymi - jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z., tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 u.z.z. Nie można też przyjmować, że obowiązek informacji jest bezsankcyjny. Przeczyłoby to racjonalności ustawodawcy.

Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że poza sporem było, że działająca u pozwanego (...) organizacja (...), której przewodniczącym był powód, nie wypełniła obowiązku wynikającego z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z. i nie przekazywała pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Sam powód na rozprawie apelacyjnej przyznał, że zasadą było to, że związki zawodowe nie przedstawiały co kwartał liczby członków tej organizacji. Przyznał, że od około roku czy pół przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, nie były składane oświadczenia o łącznej liczbie członków organizacji. Powód wywodził w tym zakresie, że pracodawca mógł sam we własnym zakresie ustalić rzeczywistą liczbę członków organizacji, gdyż od każdego z członków organizacji związkowej z wynagrodzenia były potrącane składki. Ten argument jednak, biorąc pod uwagę stan faktyczny przedmiotowej sprawy, okazał się całkowicie chybiony. Przypomnieć należy, że z niekwestionowanych ustaleń Sądu I instancji wynika, że składki w lipcu 2011r. potrącono tylko dziewięciu członkom organizacji związkowej. Jeden z jej członków - W. B. (3) przebywał bowiem w lipcu na urlopie bezpłatnym. W takim stanie rzeczy pozwany tym bardziej miał prawo przyjąć założenie, że organizacji związkowej nie przysługują jej ustawowe uprawnienia.

Reasumując powyższe, Sąd Okręgowy, podziеляjąc w pełni pogląd wyrażony w cyt. wyżej uchwale Sądu Najwyższego z 20.12.2012r. przyjął, że na datę rozwiązania stosunku pracy z powodem, (...) organizacja (...), której przewodniczącym był powód, nie korzystała z uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym, w tym z ochrony działaczy związkowych, wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Konsekwencją powyższego jest przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, pomimo braku zgody organizacji związkowej, nie było niezgodne z przepisami.

Do rozważenia pozostawało więc jedynie, czy wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest rzeczywista, prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy w tym szczególnym trybie. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia i wnioski Sądu Rejonowego, nie widząc konieczności ponownego ich przytaczania w całości. Przypomnieć tylko należy, że przeprowadzone postępowanie w sposób nie budzący wątpliwości wykazało, że powód rzeczywiście dopuścił się wykroczenia polegającego na kradzieży paliwa. Nie może też budzić wątpliwości, że takie zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, głównie w kontekście profilu działalności pozwanego i stanowiska, jakie pełnił powód. Reasumując powyższe, brak było podstaw do przyjęcia, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy było niezgodne z prawem, zatem zasądzenie przez Sąd Rejonowy na jego rzecz odszkodowania narusza art. 58 kp w zw. z art. 56 § 1 kp.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uwzględniając apelację pozwanego, na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt. 2 w ten sposób, że powództwo oddalił. Konsekwencją zmiany wyroku i oddalenia powództwa była konieczność uchylecia punkt 3 i 4 wyroku I instancji, które dotyczyły kosztów postępowania.

Apelację pełnomocnika powoda jako bezzasadną Sąd Okręgowy oddalił w oparciu o art. 385 kpc. Powyższe było konsekwencją uwzględnienia apelacji pozwanego i oddalenia powództwa M. D. (1) w całości. Jak wskazano wyżej Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp było uzasadnione i nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

O zwrocie kosztów postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc i § 12 ust. 1 pkt. 1 i § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.