

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 15.02.2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy XP 232/18 z powództwa M. K. przeciwko K. Spółdzielni Mieszkaniowej w K. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oddalił powództwo i zasądził od M. K. na rzecz K. Spółdzielni Mieszkaniowej w K. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał przedmiotowy wyrok w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

M. K. był zatrudniony w K. Spółdzielni Mieszkaniowej od 5 marca 2007 r., przy czym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technik budowlany – administrator, z wynagrodzeniem wynoszącym 2,7 minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w kraju + premia regulaminowa (ustalane według regulaminu wynagradzania). Z dniem 1 listopada 2011 r. przyznano powodowi wynagrodzenie w wysokości 2,83 minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w kraju + premia regulaminowa, w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków.

Do obowiązków powoda należały m.in.:

- sprawy organizacyjne wykonawstwa własnego i bezpośrednie kierowanie pracą konserwatorów i omiataczy,
- organizowanie i prowadzenie prac remontowych, inwestycyjnych i konserwacyjnych,
- organizowanie transportu oraz zaopatrzenia materiałowego na terenie K.,
- bieżąca dbałość o zasoby i cały majątek (...),
- przeprowadzanie przeglądów co najmniej raz w tygodniu wszystkich osiedli celem orientacji w potrzebach remontowych i konserwacyjnych,
- przyjmowanie i rejestrowanie zgłoszonych usterek i awarii oraz organizowanie i nadzorowanie wykonania tych robót,
- wystawianie dowodów magazynowych Rw i Zw,
- wystawianie kart „zgłoszenie – zlecenie” dla konserwatorów,
- nadzorowanie i kierowanie pracą konserwatorów i omiataczy przy wykonywaniu wszelkich prac,
- sporządzanie kart pracy i wyliczanie wynagrodzeń pracowników,
- kontrolowanie jakości wykonanych robót przez podległych sobie pracowników, organizowanie im pracy, rozliczanie ich czasu pracy oraz terminowości jej wykonania,
- organizowanie bezpiecznych warunków wykonywanych prac remontowo – konserwacyjnych,
- nadzorowanie pod względem jakościowych wykonywania prac budowlano – remontowych i konserwacyjnych,
- wykonywanie przeglądów okresowych stanu technicznego oraz przydatności do użytkowania zasobów Sp-ni,
- współudział przy opracowywaniu planu rzeczowego i finansowego remontów i konserwacji zasobów mieszkaniowych,

- bieżące przekazywanie dokumentów, przedmiarów i informacji w celu terminowego sporządzenia kosztorysów, faktur, rozliczeń wewnętrznych,
- udział w odbiorach nowych inwestycji od wykonawców,
- udział w odbiorach mieszkań i przekazywanie kluczy lokatorom,
- współudział przy opracowywaniu planów oraz dokumentacji inwestycyjnej,
- ciągła kontrola stanu technicznego zasobów, porządku i czystości na terenach osiedlowych, klatkach schodowych i w piwnicach,
- sprawowanie nadzoru nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci cieplnych, gazowych, elektroenergetycznych,
- w miarę potrzeb wykonywanie czynności kierowcy pojazdami do 3,5 tony,
- bieżące przeglądy osiedli pod kątem bezpieczeństwa mieszkańców, dbałość o stan budynków, chodników i terenów osiedlowych,
- usuwanie na bieżąco wszelkich zauważonych zniszczeń, usterek i uszkodzeń powstałych w wyniku naturalnych zniszczeń i dewastacji,

W dniu 8 marca 2015 r. powód przeszedł udar. Po udarze powód wykonywał te same czynności, nie zmienił się jego zakres obowiązków. Do obowiązków powoda należało wykonywanie przeglądu stanu technicznego budynku. Te czynności wiążą się z pracą na wysokości powyżej 3 metrów. Powód jeździł samochodem, jak była taka potrzeba w spółdzielni, średnio do 3 dni w tygodniu.

Aneksem z 21 marca 2016 r. do zakresu czynności z 6 maja 2013 r. wprowadzono zmianę o treści „W miarę potrzeb wykonywanie czynności kierowcy pojazdami do 3,5 tony oraz przewóz osób w ilości wskazanej w dowodzie rejestracyjnym pojazdu”.

Od 1 grudnia 2016 r. w trybie porozumienia zmieniającego dokonano zmiany wysokości wynagrodzenia powoda, przyznając mu X kategorię zaszerogowania i wynagrodzenie miesięczne w kwocie 5.235 zł + premia.

Dla M. K. zostały wydane łącznie 3 skierowania na badania lekarskie, w tym:

- skierowanie na badania okresowe z 9 września 2015 r. wskazujące jako stanowisko pracy „praca biurowa”, z określonymi 4 czynnikami szkodliwymi, w tym kierowanie samochodem kat. B, odebrane przez M. K. 9 września 2015 r., godz. 13.40,
- skierowanie na badania okresowe z 16 września 2015 r. wskazujące jako stanowisko pracy „praca biurowa”, z określonymi 2 czynnikami szkodliwymi,
- skierowanie na badania kontrolne z 8 grudnia 2017 r., wskazujące jako stanowisko/rodzaj pracy: nadzór nad pracownikami wykonującymi prace konserwacyjne urządzeń technicznych i instalacji oraz porządkowych, prowadzenie pojazdu do 3,5 t, w tym przewóz rzeczy i osób kat. B, praca na wysokości powyżej 3m, odebrane przez M. K. 8 grudnia 2017 r.

W dniu 21 września 2015 r. M. K. otrzymał orzeczenie lekarskie nr (...) wydane na podstawie skierowania z 16 września 2015 r., stwierdzające, iż jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku administratora zasobów mieszkaniowych (...), z określeniem terminu kolejnego badania okresowego na dzień 21 września 2018 r.

Skierowanie lekarskie na badania kontrole zostało wystawione 8 grudnia 2017 r. na polecenie Prezes Zarządu, która objęła funkcję w październiku 2017 roku. Prezes Zarządu analizując akta osobowe powoda, zwróciła uwagę, że nie

ma zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność powoda do wykonywania prac na wysokości powyżej 3 m oraz kierowania samochodem do 3,5 tony. Prezes nie znała przyczyn wystawienia dwóch skierowań lekarskich oraz ograniczenia liczby czynników szkodliwych z 6 do 4 przy niezmiennym zakresie obowiązków powoda.

Pismem z 24 stycznia 2016 r. skierowanym do Prezesa Zarządu K. Spółdzielni Mieszkaniowej poinformowano, iż w związku z przystąpieniem w dniu 10 stycznia 2018 r. do związków zawodowych (...) wszelkie zmiany wprowadzane do regulaminu pracy oraz polityki socjalnej w (...) w K. muszą być konsultowane z (...) przy (...) sp. z o.o. w K..

W odpowiedzi na powyższe pismo Prezes Zarządu (...) w K. zwrócił się pismem z 26 stycznia 2018 r. do organizacji związkowej o wskazanie danych pracownika, który do niej przystąpił. W treści pisma zawarto adnotację o potraktowanie sprawy jako bardzo pilnej.

Pismo zostało doręczone 29 stycznia 2018 r.

Pismem z 26 lutego 2018 r., doręczonym M. K. tego samego dnia, K. Spółdzielnia Mieszkaniowa w K., reprezentowana przez prezesa zarządu wypowiedziała M. K. umowę o pracę z 1 września 2007r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia oraz w zakresie części wykonywanych czynności z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2018 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

- brak potwierdzonych stosownym orzeczeniem lekarskim uprawnień i kwalifikacji do wykonywania pracy w dotychczas obowiązującym zakresie czynności,
- zmianę struktury organizacyjnej w K. Spółdzielni Mieszkaniowej w K. zatwierdzoną uchwałą Rady Nadzorczej (...) nr (...) z 24 stycznia 2018 r.,
- zmianę Regulaminu Wynagradzania dla pracowników (...) zatwierdzoną uchwałą Zarządu (...) nr (...) z 19 stycznia 2018 r.

Od 1 czerwca 2018 r. zaproponowano M. K. nowe warunki umowy o pracę na stanowisku administrator, z kategorią zaszeregowania V oraz wynagrodzeniem obejmującym płace zasadniczą w wysokości 2800 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa do 50% wynagrodzenia pracownika zgodnie z regulaminem wynagradzania. W załączeniu przedłożono M. K. nadto nowy zakres czynności, obejmujący dodatkowo w stosunku do poprzedniego zakresu, obowiązek przygotowywania projektów umów i specyfikacji istotnych warunków zamówień na roboty i prace konserwacyjne oraz dostawy i usługi zlecane przez Spółdzielnię, dokumentacji przetargowej, konkursowej itp. oraz przygotowywanie przedmiarów i informacji oraz dokumentów dotyczących rozliczeń wewnętrznych remontów i konserwacji. Z zakresu czynności zostało wyeliminowane kierowanie pojazdami do 3,5 t oraz praca na wysokościach powyżej 3 m.

Zakres obowiązków został tak opracowany, aby zapewnić M. K. możliwość wykonywania lekkiej, biurowej pracy z uwagi na jego stan zdrowia.

Na dzień składania wypowiedzenia zmieniającego, Prezes Zarządu pozwanej nie wiedziała, że powód jest członkiem związku zawodowego i korzysta ze szczególnej ochrony.

M. K. został przyjęty do związków zawodowych (...) przy (...) sp. z o.o. w K. na zebraniu w dniu 10 stycznia 2018 r.

Uchwałą numer 1/18 z 10 stycznia 2018 r. podjętą na ww. zebraniu Zarządu (...) przy (...) sp. z o.o. uchwalono listę członków związku zawodowego chronionych prawem, wśród których znalazł się m.in. M. K..

Uchwałą nr 02/18 podjętą na zebraniu w dniu 20 lutego 2018 r. Zarząd (...) przy (...) Sp. z o.o. uchwalił listę członków związku zawodowego, chronionych prawem. Na liście osób chronionych wskazano: K. N., K. U. i M. K..

Protokół zebrania oraz uchwały, jak również pismo z 24 stycznia 2018 r. opatrzone zostało pieczęcią z określeniem „Komisja Zakładowa”

Pismem z 1 marca 2018 r. Komisja Zakładowa przy (...) sp. z o.o. w K. poinformowała (...) w K., iż M. K. działa w szeregach związku zawodowego (...) i w związku z podjętą uchwałą pozostaje pod ochroną art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Organizacja (...) przy (...) sp. z o.o. w K. jest zarejestrowana w Rejestrze Podstawowych Organizacyjnych Związku Regionu (...) pod numerem 994.

Pismem z 9 kwietnia 2018 r. Komisja (...) działająca przy K. Spółdzielni Mieszkaniowej zwróciła się do Zarządu Spółdzielni o podjęcie negocjacji w sprawie propozycji nowego regulaminu wynagradzania pracowników z 19 stycznia 2018 r. Pismo zostało podpisane przez M. K. jako Przewodniczącą Komisji Międzyzakładowej (...).

Pismem z 30 kwietnia 2018 r. poinformowano pozwaną, iż liczba członków Związku Zawodowego (...) przy (...) i (...) w K. na dzień 30 kwietnia 2018 r. wynosi 22 pracowników, w tym 1 pracownik (...) K..

Wynagrodzenie M. K. brutto za kwiecień 2018 r. wynosiło 5235 zł.

Od 16 kwietnia 2018 r. u M. K. został ustalony lekki stopień niepełnosprawności z przyczyn neurologicznych i internistycznych, z zastrzeżeniem, że niepełnosprawność istnieje od 54 roku życia, tj. od roku 2015. We wskazaniach dotyczących zatrudnienia wskazano „otwarty rynek pracy. Ograniczenia: ciężka praca fizyczna, dźwiganie, na wysokości, przy maszynach w ruchu, prace precyzyjne, przy wodzie, ogniu i prądzie”.

M. K. od wielu lat leczy się z powodu nadciśnienia tętniczego oraz cukrzycy typu 2. Parametry ciśnienia tętniczego są często na dość wysokich poziomach, rzędu 160-180/90-100 mmHg. Podobnie poziomy glikemii mimo stosowania insuliny oraz doustnych leków hipoglikemizujących są często rozchwiane i wahają się od kilkudziesięciu do około 300 mg%. Z dokumentacji medycznej wynika, że powód w marcu 2015 r. przebył udary lewej półkuli mózdzku. Ma niedrożną lewą tętnicę kręgową. W maju 2015 r. był rehabilitowany w szpitalu im. J. w Ł.. Od tamtej pory zgłasza bóle i zawroty głowy, zaburzenia równowagi co jest regularnie odnotowywane na wizytach u neurologa.

Obecny stan zdrowia powoda nie pozwala na wykonywanie pracy na wysokości powyżej 3 m oraz kierowcy pojazdów do 3,5 t kategorii B. W przypadku, gdy na skierowaniu na badanie kontrolne w ramach czynników i narażeń będą wymienione ww., powód nie otrzyma orzeczenia o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku technik budowlany – administrator. W braku tych czynników, nie ma przeciwwskazań do podjęcia pracy na ww. stanowisku.

Uchwałą nr 12/2018 z 19 stycznia 2018 r. Zarząd (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w K. zatwierdził nowy Regulamin wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w K. Spółdzielni Mieszkaniowej w K..

Uchwałą nr 34/2018 z 24 stycznia 2018 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej zatwierdziła strukturę organizacyjną (schemat organizacyjny wraz z Regulaminem organizacyjnym) K. Spółdzielni Mieszkaniowej.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji argumentował, że wypowiedzenie zmieniające spełnia podstawowe warunki formalne, albowiem zostało zawarte w piśmie (art. 30 §3 kp), określającym dodatkowo nowe warunki pracy i płacy (art. 42 § 2 kp) z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 kp) oraz ze wskazaniem przyczyny (art. 30 § 4 kp).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w przypadku pracowników objętych ochroną z uwagi na przynależność do organizacji związkowej Kodeks pracy przewiduje dodatkowy wymóg formalny, a mianowicie obowiązek pracodawcy pisemnego zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia w przypadku umów na czas nieokreślony, z podaniem uzasadniającej wypowiedzenie przyczyny (art. 38 §1 kp), akcentując, że „obowiązek zawiadomienia o

zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego, lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23² k.p. oraz art. 30 ust. 1-2¹ u.z.z.), jednocześnie podkreślając, że tylko wówczas organizacja związkowa "reprezentuje pracownika" w rozumieniu §1. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że rozszerzony zakres ochrony przewiduje art. 32 Ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 z późn. zm.) mający zastosowanie do wskazanych uchwał członków zarządu lub osób uprawnionych do reprezentacji organizacji związkowej uniemożliwiając pracodawcy wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy, jak również jednostronną zmianę warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie powód zakwestionował prawidłowość dokonanego wypowiedzenia zmieniającego pod względem formalnym, powołując się na fakt, iż mimo jego przynależności do organizacji związkowej, pracodawca nie wypełnił obowiązku konsultacyjnego przed złożeniem mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 26 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że w takim przypadku na powodzie spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania, że obowiązek pracodawcy istniał, tj. w zakresie jego przynależności związkowej, akcentując, że ochrona wynikająca z art. 38 § 1 kp, jak i z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma charakter indywidualny, dotyczy skonkretyzowanych osób, które bądź należą do związku zawodowego, bądź są jego aktywnymi działaczami na szczeblu zarządzającym. Sąd I instancji wyjaśnił, że wspomniany indywidualny charakter determinuje także zakres obowiązków pracodawcy oraz samej organizacji związkowej względem pracodawcy, które muszą zostać dopełnione, aby zaktualizowały się przesłanki szczególnej ochrony pracownika. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Sąd I instancji podkreślił, że nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika. Powołując się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 17 maja 2017 roku (II PK 108/16), Sąd Rejonowy argumentował, że dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób), gdyż obowiązek taki nie wynika z tego przepisu, ale przeciwnie, podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych w obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym, etapie.

Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy - zarówno nieosobowy, jak i osobowy w postaci zeznań K. U. - dał jasną podstawę do zrekonstruowania stanu faktycznego w zakresie realizacji ww. obowiązków tak przez pracodawcę, jak i przez organizację związkową. Sąd I instancji uznał, że niewątpliwie organizacja związkowa, do której należał powód w dniu 24 stycznia 2018 r. poinformowała pozwanego o tym, że jeden z pracowników pozwanego jest jej członkiem, nie precyzując, o którego z pracowników chodzi, zaznaczając, że pismo zostało podpisane przez Przewodniczącą Komisji Zakładowej (...) przy (...) Sp. z o.o. i nie zawierało informacji o utworzeniu Komisji Międzyzakładowej. Według Sądu Rejonowego pomimo wątpliwości co do skuteczności ochrony, pozwana, realizując swój obowiązek z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, zwróciła się w dniu 26 stycznia 2018 r. do organizacji związkowej z zapytaniem dotyczącym danych objętego ochroną związkową pracownika. Sąd I instancji podkreślił, iż w piśmie z 24 stycznia 2018 r. mowa była o jednym pracowniku pozwanej, wywodząc z powyższego, że nie może zatem być mowy o naruszeniu danych osobowych. Sąd Rejonowy zaakcentował, że sama organizacja związkowa nie zakwestionowała zapytania, jednak udzieliła odpowiedzi ze znacznym opóźnieniem, w piśmie z 1 marca 2018 r., tj. zarówno po upływie ustawowego terminu 5 dni, jak również po dacie doręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r. (III PK 77/04), w którym SN wskazał, że „ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja

1991 r. o związkach zawodowych (j.t.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie." Według Sądu I instancji udowodniony przez strony przebieg zdarzeń bez wątpienia wskazuje na to, że w momencie dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do powoda na pozwanym nie ciążył obowiązek konsultacji z organizacją związkową wskazany w art. 38 § 1 k.p., a w stosunku do powoda nie aktywowała się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wobec niepoinformowania pracodawcy o osobach, które taką ochroną pozostają objęte. Jednocześnie Sąd I instancji podkreślił, że ochrona związkowa nie powinna być nadużywana, a tym samym nie może służyć indywidualnym interesom pracownika korzystającego z ochrony związkowej.

Sąd I instancji argumentował, że celem art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i służy głównie ochronie interesów zbiorowych pracowników, natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego. Sąd Rejonowy wywodził z powyższego zasadność stanowiska, zgodnie z którym ochrona działacza związkowego, ukształtowana na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie może mieć charakteru absolutnego. Sąd I instancji zaznaczył, że sformułowana w art. 8 KP klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy, wskazując, że w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego.

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

Powołując się na judykaty Sądu Najwyższego, w których dopuszczono do uchylecia ochrony wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na podstawie klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p, Sąd Rejonowy zaakcentował, że taka linia orzecznicza SN, co do zasady pokazuje, że nadużycie prawa podmiotowego w kontekście przepisów ochronnych ustawy o związkach zawodowych dotyczy tylko sytuacji wyjątkowych, w których mamy do czynienia albo z fikcją związku zawodowego, działaniami pozornymi, czy też nagannymi działaniami działaczy związkowych, dodatkowo wskazując, że orzeczenia te zapadają w sprawach o roszczenie przywrócenia do pracy, a nie o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste "wytyczne" w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty w zakresie sprzeczności (zgodności) żądania pracownika z art. 8 k.p., nawet gdyby dotyczyło to sytuacji pracownika szczególnie chronionego konkludując, że wymaga to przyjrzenia się poszczególnym sytuacjom, w których judykatura dopuściła do uchylecia ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd I instancji wskazał, że SN w sprawie I PK 227/15 uznał za dopuszczalne rozwiązanie z pracownikiem objętym ochroną szczególną będącym członkiem korpusu służby cywilnej umowy o pracę w trybie art. 52 §1 k.p. powołując się na treść art. 8 k.p. z powodu wielokrotnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz obowiązków członka korpusu służby cywilnej polegających m.in. na naruszeniu zasad lojalności w postaci zasady godnego zachowania się w służbie i poza nią poprzez niestosowne zachowanie, używanie inwektyw i wypowiedzi mających

znamiona groźby, naruszenie zasad poprzez ponowne odmówienie udostępnienia dokumentów znajdujących się w szafie przeznaczonej wyłącznie do użytku służbowego członkom Komisji powołanej przez przełożonego do kontroli pomieszczeń biurowych; zawarcie w protokole kontroli podatkowej nieprawdziwych informacji; nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy.

Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że w innej sprawie SN stwierdził, że korzystanie z ochrony przed zwolnieniem przez działaczy związkowych, w sytuacjach, w których budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i oceniane jest przez załogę jako korzystanie

z nieuzasadnionego w okolicznościach sprawy przywileju, nie służy umacnianiu "podstaw działalności związkowej", jeżeli tylko nie są one pojmowane w sposób opaczny. R. legis art. 32 ustawy związkowej polega jedynie na zapewnieniu działaczom związkowym nieskrępowanej działalności związkowej. Ochrona stosunku pracy jest regulacją szczególną i musi być wykładana ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Powyższe stwierdzenia zostały sformułowane na tle stanu faktycznego, w którym powódka była pracownikiem rozdzielni korespondencji na Politechnice, jednocześnie pełniła funkcję zastępcy przewodniczącego Prezydium Komisji Zakładowej (...) przy uczelni. Ze względu na stan zdrowia powódki, uniemożliwiający wykonywanie wszystkich czynności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania rozdzielni oraz niezadowolającą ocenę pracy w okresie poprzedzającym chorobę, przy jednoczesnym braku możliwości powierzenia innej, lżejszej pracy pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę.

Na gruncie badanej sprawy Sąd Rejonowy zważył, że powód przystąpił do organizacji związkowej w styczniu 2018 r., przewidując, że pracodawca podejmie dalsze kroki po nieuzasadnionej odmowie poddania się badaniom kontrolnym. Sąd I instancji podkreślił, że na moment wręczania powodowi wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie wiedział, że powód objęty jest szczególną ochroną związkową, akcentując, że z pisma z 24 stycznia 2018 r. wynikało jedynie to, że jeden z pracowników przystąpił do związku zawodowego. Sąd I instancji argumentował, że samo pismo zostało opatrzone pieczęcią Komisji Zakładowej poddawało w wątpliwość, czy pracownik K. Spółdzielni Mieszkaniowej może być objęty ochroną organizacji zakładowej działającej w (...) sp. z o.o., zaznaczając, że pracodawca nie został poinformowany o utworzeniu organizacji międzyzakładowej.

Wszystkie te okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego, przemawiają za tym, że nie można uznać, że pracodawca naruszył ochronę związkową przysługującą powodowi.

Odnosząc się do zakwestionowanej przez powoda prawdziwość i zasadność przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym, a dotyczącej braku potwierdzonych stosownym orzeczeniem lekarskim uprawnień i kwalifikacji do wykonywania przez powoda pracy w dotychczas obowiązującym zakresie czynności, Sąd Rejonowy ocenił, twierdzenia powoda o posiadaniu przez niego stosownego zaświadczenia lekarskiego, które uprawnia go do zajmowania dotąd stanowiska z dotychczas obowiązującym zakresem obowiązków, akcentując, że powód nie kwestionował zmiany organizacyjnej, ani zmiany regulaminu wynagradzania.

Analizując zasadność powództwa w tym zakresie Sądu I instancji wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, że w okresie sprzed wypowiedzenia zmieniającego w zakres czynności powoda wchodziła m.in. praca na wysokościach powyżej 3 m oraz prowadzenie samochodu poniżej 3,5t wraz z przewozem osób i rzeczy, dodając, że sam powód przyznał, że wykonywany przez niego przewóz choć z założenia miał charakter „awaryjny” to jednak nie były zdarzeniem incydentalnym, gdyż zdarzało się to nawet raz-dwa razy w tygodniu. Sąd Rejonowy stwierdził, że prace na wysokościach wprawdzie nie były wykonywane przez powoda osobiście, a zlecane poszczególnym podległym mu konserwatorom, jednak zakres jego pozostałych obowiązków nie wykluczał, według Sądu merita, że i takie prace wysokościowe będzie musiał wykonać. Sąd Rejonowy podkreślił, że wykonywanie takich czynności wymaga specyficznych kwalifikacji, ale także odpowiedniego stanu zdrowia, do którego oceny uprawniony jest lekarz medycyny pracy. Odwołując się do ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy argumentował, że powód posiadał w momencie złożenia wypowiedzenia zmieniającego aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pełnienia obowiązków na stanowisku technik budowlany – administrator, jednak wydane w oparciu o skierowanie nie uwzględniające czynników i narażeń związanych zarówno z pracą na wysokości, jak i z prowadzeniem samochodu

i przewozem osób i rzeczy. Sąd Rejonowy wskazał, że powód z własnej woli nie poddał się badaniom kontrolnym obejmującym powyższy zakres, na które został skierowany przez pracodawcę w grudniu 2017 r. Według Sądu I instancji opinia biegłego z zakresu medycyny pracy nie pozostawia zaś wątpliwości, iż decyzja pracodawcy dotycząca badań kontrolnych była uzasadniona, a zmiana zakresu czynności powoda – konieczna i powodowana jego obecnym stanem zdrowia, uniemożliwiającym wykonywanie obowiązków pracowniczych w zakresie pracy na wysokości i kierowania pojazdem. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji uznał za zasadną argumentację pozwanego, że wypowiedzenie zmieniające miało w istocie na celu dostosowanie zakresu obowiązków powoda do jego obecnych możliwości i stanu zdrowia. W efekcie Sąd Rejonowy stwierdził, że także ten zarzut powoda nie znajduje uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W rezultacie przeprowadzonych rozważań prawnych Sąd I instancji stwierdził, że powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 § 1 kpc, uznając, że powód przegrał proces w całości i ustalił wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanego opierając się na §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w całości, któremu zarzucił:

1. błędne przyjęcie, że pracodawca prawidłowo współdziałał z międzyzakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują do współdziałania partnerów społecznych, zarzucając naruszenie art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie zamiast art. 30 ust. 2 [1] tej ustawy, który obowiązywał w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego;

2. naruszenie prawa materialnego poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie nie wymagało konsultacji ze związkiem zawodowym w trybie art. 38 §1 k.p.;

3. nieprawidłowe ustalenie, że stosunek pracy powoda nie podlega szczególnej ochronie w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W uzasadnieniu apelacji końcowo apelant wspomniał także, choć nie sformułował żadnego zarzutu, że podtrzymuje stanowisko wyrażone w pozwie w zakresie skierowania powoda przez pozwaną na dodatkowe badania lekarskie, podnosząc, że w okresie ważności orzeczenia lekarskiego nr (...) nie zaszły okoliczności mogące wskazywać na zmianę stanu zdrowia powoda.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, ewentualnie zaś wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, a ponadto wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, według norm prawem przepisanych.

Na ostatnim terminie rozprawy apelacyjnej w dniu 18.11.2019 r. pełnomocnik powoda poparł apelację, a pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i o zasądzenie kosztów

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a także znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści właściwych przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszo instancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego skutkujących koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku bądź jego uchyleniem, tak jak tego żąda apelant.

Zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jak i wywody prawne, Sąd Okręgowy uznaje za w pełni trafne i przyjmuje, jako własne.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że organizacja zakładowa (...) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 20 lutego 2018 roku przekształciła się w organizację międzyzakładową, po rozszerzeniu swej działalności o K. Spółdzielnię Mieszkaniową w K.. (k374)

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie były kwestie związane z ochroną trwałości stosunku pracy powoda jako członka związku zawodowego, jak i zasadności wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz możliwości przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zaznaczyć należy, że zarzuty apelacyjne skoncentrowały się wyłącznie na prawidłowości oceny jurydycznej Sądu I instancji co do istnienia samej ochrony związkowej powoda w trybie art. 32 z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) oraz prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę powoda w trybie art. 38 §1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko apelanta nie jest słuszne. Sąd I instancji w sposób właściwy przyjął, że pracodawca nie miał obowiązku konsultowania zamiaru dokonania wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę powoda, pomimo, że powód był członkiem związku zawodowego, skoro związek zawodowy nie udzielił pracodawcy odpowiedzi na informację w trybie art.30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych. Nie doszło zatem do naruszenia art.30 ust. 2¹ ustawy o z związkach zawodowych.

Dodać należy, mając na uwadze pierwszy zarzut apelacyjny, że faktycznie Sąd meriti na stronie 11 uzasadnienia podał treść przepisu art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jednakże lektura i analiza pisemnych motywów skarżonego orzeczenia nie pozostawia w ocenie Sądu II instancji żadnych wątpliwości, że podstawą prawną oceny jurydycznej Sądu meriti zasadności żądania pozwu był w istocie przepis art. 30 ust. 2 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych. Stąd też przedmiotowy zarzut apelacyjny nie mógł odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku.

Sąd II instancji zważył, że wbrew argumentacji apelanta art. 30 ust.2¹ ustawy o związkach zawodowych nie zawiera wymagań co do treści pisma pracodawcy, lecz nakłada wyłączenie na pracodawcę obowiązek zwrócenia się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z tej ochrony, co bezspornie pozwany uczynił pismem z 26 stycznia 2018 r.

Podkreślić należy, że zwrócenie się przez pracodawcę o informację na podstawie art. 30 ust. 2¹ u.z.z. nie jest elementem trybu postępowania określonego w art. 38 k.p. Jak bowiem trafnie przyjął Sąd Najwyższy już w wyroku z 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00, (OSNP 2004/2/31), procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k.p. nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 2¹ u.z.z.). Tożsame stanowisko przyjął SN tezie II wyroku z 10 marca 2008 r., III PK 80/07 (LEX nr 459255), że niezwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informacje przewidziane w art. 30 ust. 2¹ u.z.z. nie jest naruszeniem prawa w rozumieniu art. 45 §1 k.p.; natomiast takim naruszeniem jest niezastosowanie się przez pracodawcę do obowiązku informacyjnego określonego w art. 38 k.p., co jednak dotyczy tylko pracowników objętych ochroną zakładowej

organizacji związkowej. Również w uzasadnieniu uchwały z 21 listopada 2012 r., (III PZP 6/12), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2 [1] ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób), wskazując, że taki obowiązek nie wynika z tego przepisu. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym etapie, a zatem jako całkowicie wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu, powinni poinformować osobę, której one dotyczą o dokonanych przetworzeniu danych osobowych, co wynika z art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji, ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę. Powyższe stanowisko w całości podtrzymał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 czerwca 2013 r., II PK 341/12, (Lex 1350303), a następnie konsekwentnie wyraził tożsamy pogląd także w jednym z nowszych wyroków z 17 maja 2017 r., II PK 108/16, (LEX nr 2321878). Wobec powyższego należy uznać, że pogląd w analizowanym obecnie zakresie jest już ugruntowany w orzecznictwie. Sąd Okręgowy w całości podziela przedstawioną interpretacją wymienionego przepisu.

Przechodząc do merytorycznej oceny zasadności apelacji co do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych i korelującego z nim zarzutu naruszenia art. 38 §1 k.p. podkreślić należy, że apelant wprost przyznał w uzasadnieniu swojej apelacji, że w dniu wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego pozwany nie miał wiedzy, że powód podlega szczególnej ochronie w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, albowiem (...) przekazała pozwanemu pracodawcy taką informację dopiero w dniu 1.03.2018 r.

Zdaniem Sądu II instancji nie zasługuje na aprobatę argumentacja powoda, że pozwany po uzyskaniu dopiero 1.03.2018 r. informacji o ochronie związkowej powoda w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powinien cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym.

Jak bowiem słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r. (II PK 289/12), z czym Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie się zgadza, ochrona związkowa trwałości stosunku pracy rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających ochronie. Przypomnieć należy, że stanowisko to zostało zajęte przez SN we wskazanym wyżej wyroku w kontekście zmiany przepisów ustawy o związkach zawodowych jaka miała miejsce 1 lipca 2003 r.

Sąd II instancji zważył, że w niniejszej sprawie wobec argumentacji apelanta wymagało rozważenia znaczenie, jakie należy przypisać nałożonemu na zakładową organizację związkową obowiązkowi dotyczącemu imiennego wskazania pracodawcy osób podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Badając tę kwestię Sąd Okręgowy zważył zatem, że od 1 lipca 2003 r., w nowym stanie prawnym, należy przyjąć, że ochrona związkowa jest uzależniona od powiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie imiennie. Za przyjęciem takiej wykładni, przemawia stanowcze sformułowanie art. 32 ust. 3: "Zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1 (...)", a także swoista sankcja za zaniechanie takiego wskazania przewidziana w art. 32 ust. 8: "W przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania (...), ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego", która potwierdza ten pogląd.

Sąd II instancji zważył też, że rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz. U. Nr 108, poz. 1013), wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje w §2, że zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie

pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy (§ 2 ust. 1), oraz że zmiany we wskazaniu, o którym mowa w ust. 1, zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia zaistnienia zmiany (§ 2 ust. 2). Z przytoczonych przepisów jednoznacznie zatem w ocenie Sądu Okręgowego wynika nałożony, ustawą o związkach zawodowych na zarząd zakładowej organizacji związkowej, obowiązek imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników objętych ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo według Sądu II instancji za przedstawioną wykładnią przemawiają względy praktyczne, albowiem do 1 lipca 2003 r. krąg osób podlegających ochronie był precyzyjnie określony ustawowo – gdyż art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przed nowelizacją stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Dlatego można było przyjąć, że ochrona przysługuje ex lege, niezależnie od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie. Natomiast w obecnym stanie prawnym nie ma ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy –co oznacza, że to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa wyznacza krąg pracowników podlegających tej ochronie. Z tej właśnie przyczyny zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek wskazać pracodawcy imiennie krąg osób podlegających ochronie.

Podkreślić należy, że wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o czym stanowi art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nie oznacza jedynie zwykłego poinformowania. Ustawodawca nie formułuje tego obowiązku jako obowiązku poinformowania, lecz jako obowiązku wskazania, który to obowiązek ma znacznie większą rangę, gdyż to właśnie od tego wskazania - jego dotarcia do wiadomości pracodawcy - zależy ochrona pracowników wybranych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej do tej ochrony. W nowej sytuacji normatywnej nie tylko zakres podmiotowy ochrony zależy od wskazania pracodawcy osób (pracowników), którym ona przysługuje. Pracodawca natomiast jest związany przepisami o szczególnej ochronie związkowej stosunku pracy działaczy od chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony.

Oznacza to, że Sąd Rejonowy bezbłędnie przyjął, że ochrona rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie, albowiem powiadomienie dokonane przez zarząd o objęciu ochroną związkową przed rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy jest wystarczające, ale i konieczne. Trafnie Sąd meriti konkludował, że dopiero takie powiadomienie wskazuje pracodawcy, że pracownik podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych. Dodać należy, że z uwagi na fakt, że liczba osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, jest ograniczona, pracodawca musi uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników takiej ochronie podlega. Sąd II instancji pragnie też podkreślić, że samodzielność związku zawodowego wymaga, by związek ten dbał o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy lub jednostronną niekorzystną zmianą warunków pracy lub płacy dokonaną przez pracodawcę tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił. Pracodawca ma prawo do uzyskania tej informacji bez zbędnej zwłoki i w przepisanej formie.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd II instancji zważył zatem, że z bezbłędnych, a zarazem niespornych ustaleń Sądu I instancji wynika, że trafnie Sąd Rejonowy uznał, że w stosunku do powoda nie aktywowała się szczególna ochrona trwałości stosunku pracy z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, skoro pracodawca nie był poinformowany o osobach, które taką ochroną pozostają objęte, co w efekcie oznacza, iż Sąd meriti wyciągnął jedyny prawidłowy wniosek jurydyczny, że w momencie dokonania wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do powoda na pozwanym nie ciążył obowiązek konsultacji z organizacją związkową z art. 38 § 1 kp.

Z tych względów Sąd II instancji uznał, że chybnym jest zatem zarzut naruszenia art. 38 § 1 k.p. poprzez zaniechanie przeprowadzenia wymaganej prawem konsultacji, zamiaru wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę powodowi.

Końcowo - pomimo nie sformułowania żadnych formalnych zarzutów apelacyjnych - co do podniesionej w uzasadnieniu apelacji przez skarżącego kwestii skierowania powoda przez pozwanego na dodatkowe badania lekarskie mimo, iż według twierdzeń powoda w okresie ważności orzeczenia lekarskiego nr (...) nie zaszły okoliczności mogące wskazywać na zmianę jego stanu zdrowia powoda, Sąd Okręgowy zważył, że z poprawnych ustaleń Sądu I instancji wynika, że pracodawca dostosował zakres obowiązków powoda do obecnych możliwości i jego stanu zdrowia. Ponadto z treści niekwestionowanej przez żadną ze stron opinii biegłego z zakresu medycyny pracy, wynika wprost, że decyzja pozwanego dotycząca badań kontrolnych powoda była uzasadniona, a zmiana zakresu czynności powoda konieczna właśnie ze względu na stan zdrowia skarżącego. Należy przypomnieć, że celem ochrony działaczy związkowych jest zagwarantowanie im niezależności w wykonywaniu funkcji, a nie tworzenie specjalnego „immunitetu” w stosunkach przemysłowych. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania wobec innych zatrudnionych.

Jedynie na marginesie trzeba zauważyć, że organizacja zakładowa (...) działająca w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., która podpisywała się pod pismami skierowanymi do pozwanego, dopiero od dnia 20 lutego 2018 roku przekształciła się w organizację międzyzakładową, po rozszerzeniu swej działalności o K. Spółdzielnię Mieszkaniową w K..

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja pozbawiona jest uzasadnionych podstaw i stanowi wyłącznie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Wobec powyższego Sąd II instancji, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. zasądzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł stanowiącą opłatę za zastępstwo procesowe udzielone radcy prawnemu w postępowania odwoławczym, ustalone w oparciu o §10 ust. 1 pkt 1 w zw. §9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Przewodnicząca: Sędziowie:

A.P.