

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 marca 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 955/21 z powództwa z powództwa A. B. przeciwko Teatrowi Wielkiemu w Ł.

o zadośćuczynienie w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od A. B. na rzecz T. W. w Ł. kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

A. B. była zatrudniona w T. W. w Ł. od 2006 roku, od dnia 1 stycznia 2009 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku artystki chóru.

A. B. ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku Kulturoznawstwo w zakresie teatrologii na Uniwersytecie (...) oraz uzyskała stopień doktora sztuki muzycznej, w dyscyplinie artystycznej wokalistyka w Akademii (...) w Ł..

W 2014 roku powódka rozpoczęła działalność w (...) Związku Zawodowym (...) w Ł.. Początkowo powódka była sekretarzem związku. Następnie przez dwie kadencje pełniła rolę wiceprzewodniczącej związku. Pierwsza kadencja zakończyła się w 2018 roku, a druga kadencja trwała od 2018 roku do czerwca 2022 roku.

W 2017 roku powódka zwróciła się do Dyrektora T. (...) K. M. (1) o możliwość dofinansowania do studiów podyplomowych. Dyrektor skonsultował powyższe z prawnikiem oraz kadrową i uzyskał informację, że taka sytuacja może miejsce, z zastrzeżeniem, że pracownik powinien odpracować uzyskaną kwotę i wykorzystać nabytą wiedzę w teatrze.

W dniu 10 września 2018 roku A. B. zawarła z Teatrem Wielkim w Ł., reprezentowanym przez zastępcę dyrektora do spraw artystycznych K. M. (1) umowę nr (...) o dofinansowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w ramach której Teatr zobowiązał się do refundacji kosztów realizacji studiów podyplomowych: Menadżer (...) w S. H. w roku akademickim 2018/19, w kwocie 4000 zł brutto. W umowie strony przewidziały, że okres pozostawania w zatrudnieniu przez Pracownika u Pracodawcy, po ukończeniu studiów podyplomowych, których dotyczy umowa, wynosi 2 lata począwszy od daty uzyskania potwierdzenia ukończenia studiów.

W 2019 roku powódka ukończyła studia podyplomowe w S. H. w W. na kierunku menedżer kultury z wynikiem bardzo dobrym.

W sierpniu 2019 roku funkcję Dyrektora Naczelnego T. (...) i Dyrektora (...) pełnił K. M. (1).

W dniu 28 sierpnia 2019 roku powódka zawarła z pozwanym umowę zlecenia o nr (...) na czas oznaczony od 1 września 2019 roku do 30 czerwca 2020 roku. W ramach powyższej umowy powódka zobowiązała się do wykonywania na rzecz pozwanego zadań koordynatora projektów realizowanych na scenie kameralnej T. (...), w szczególności:

prezentacja programu koncertów na scenie kameralnej na sezon 2019/2020, zgodnie z polityką repertuarową T. (...), kalendarzem historycznym oraz decyzjami artystycznymi dyrekcji, z uwzględnieniem różnorodności propozycji poszczególnych zespołów artystycznych,

opracowanie programu literackiego poszczególnych wydarzeń, notatek biograficznych artystów (w kooperacji z działem literackim),

redakcja tekstów promocyjnych, ulotek i plakatów we współpracy z grafikami,

przygotowanie ridera technicznego każdego koncertu dla działów technicznych i obsługi sceny,
ustalenie przebiegu koncertu ze wszystkimi jego wykonawcami,
współpraca przy promocji koncertów,
kreowanie wizji i strategii rozwoju sceny kameralnej we współpracy z dyrekcją i kadrą kierowniczą T. (...),
prezentacja strategii marketingowej dot. działalności sceny kameralnej (zдание długoterminowe),
sporządzanie umów dla artystów,
prowadzenie dokumentacji sceny kameralnej,
koordynacja wydarzeń artystycznych sceny kameralnej z uwzględnieniem kontekstu międzynarodowego.

Za wykonanie powyższych czynności ustalono wynagrodzenie ryczałtowe brutto w wysokości 3.000 złotych za każdy miesiąc kalendarzowy.

W umowie wskazano, iż strony mogą rozwiązać niniejszą umowę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie w tym zakresie powinno być złożone na piśmie.

Strony w treści umowy potwierdziły, że Zleceniobiorca jest pracownikiem Zleceniodawcy, a powierzone niniejszą umową prace nie wchodzą w zakres obowiązków Zleceniobiorcy wynikających z umowy o pracę i będą wykonywane poza obowiązującym zleceniobiorcę czasem pracy.

W ramach obowiązków wynikających z powyższej umowy powódka zajmowała się faktycznie częścią wstępną organizacji projektów artystycznych, przygotowywała propozycje koncertów oraz nakreślała ich ogólny kształt. Późniejszą realizacją koncertu w postaci m.in. zawierania odpowiednich umów lub przygotowywania materiałów marketingowych zajmowali się inni pracownicy T. W..

Przed zawarciem powyższej umowy między powódką a pozwanym, nie odbył się żaden oficjalny konkurs w ramach, którego miałyby zostać wyłoniona osoba realizująca zadania związane z koordynacją projektów artystycznych na scenie kameralnej.

Organizacją projektów realizowanych na scenie kameralnej wcześniej częściowo zajmowały się różne działy: D. Organizacji Pracy (...), D. Marketingu, D. Literacki.

Powódka przed podpisaniem umowy zlecenia jako konferansjer uczestniczyła w sprawach organizacyjnych koncertów. Większość obowiązków, które powódka wykonywała w ramach zawartej umowy zlecenia, wcześniej wykonywała w ramach zatrudnienia pracowniczego, jako konferansjer sceny kameralnej.

Powódka wykonywała obowiązki z umowy cywilnoprawnej w dni wolne i po próbach chóru. Przed zawarciem umowy zlecenia powódka wykonywała te obowiązki tak samo jeżeli chodzi o organizację czasu, ale obowiązków było mniej.

W okresie od 1 września 2019 roku do 31 grudnia 2022 roku funkcję Dyrektora Naczelnego T. W. w Ł. pełnił D. S. (1).

Dyrektor D. S. (1) chciał wykorzystać scenę kameralną do koncertów. Planował zatrudnić pracownika do marketingu i jednocześnie by organizował tam koncerty. Dyrektor był zdziwiony, gdy dowiedział się, że poprzedni dyrektor stworzył etat cywilnoprawny zawierając umowę zlecenia z powódką pod koniec sierpnia 2019 roku.

Zawarcie umowy z powódką nie było opłacalne dla T. (...) biorąc pod uwagę koszty umowy, zakres obowiązków powódki i liczbę koncertów na scenie kameralnej, możliwość wykonania tych samych obowiązków przez etatowych pracowników pozwanego.

Decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy cywilnoprawnej Dyrektor D. S. (1) podjął po trzech miesiącach obserwacji, jak powódka prowadzi scenę kameralną.

W dniu 9 grudnia 2019 roku Dyrektor T. W. w Ł. – D. S. (1), wręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy cywilnoprawnej z dnia 28 sierpnia 2019 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dyrektor pozwanego teatru w rozmowie z powódką wskazał, że rozwiązanie umowy nie jest spowodowane zarzutami o charakterze merytorycznym, a powódka dobrze wywiązywała się ze swoich obowiązków. Decyzja o rozwiązaniu umowy podyktowana była względami ekonomicznymi oraz potrzebą dokonania oszczędności. Obowiązki wykonywane przez powódkę miały zostać powierzone osobie zatrudnionej w D. Marketingu T. W. w Ł..

Związek zawodowy, do którego należała powódka, nie złożył informacji o liczbie członków na dzień 30 czerwca 2019 roku.

Przed rozwiązaniem umowy cywilnoprawnej z powódką dyrektor D. S. (1) nie sprawdzał statusu związku zawodowego. Dyrektor nie zajmował się sprawami związków zawodowych, a związki nie informowały go o liczbie członków. Kwestiami działania związków zawodowych, przeprowadzeniem konsultacji zajmowała się kadrowa I. C..

W dniu złożenia pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zlecenia powódce, Związkowi Zawodowemu (...) w Ł., którego wiceprzewodniczącą była powódka, nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej z uwagi na nieprzedstawienie pracodawcy informacji o liczbie członków związku w ustawowym terminie.

Z uwagi na powyższe, pracodawca nie konsultował decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy zlecenia z dnia 28 sierpnia 2019 roku z wyżej wskazanym związkiem.

Po upływie okresu wypowiedzenia powódka nie wykonywała czynności związanych z organizacją projektów artystycznych na scenie kameralnej T. W. w Ł.. Jej obowiązki w tym zakresie przejął pracownik Biura (...) w Ł. S. B..

W okresie od 2019 roku do stycznia 2023 roku (...) Związek (...) przy T. W. w Ł. złożył informację o ilości członków organizacji związkowej i osobach objętych szczególną ochroną:

- pismem z dnia 22 maja 2019 roku (tabela),
- pismem z dnia 9 stycznia 2020 roku,
- pismem z dnia 25 sierpnia 2020 roku (email),
- pismem z dnia 31 grudnia 2020 roku (tabela),
- pismem z dnia 2 września 2021 roku,
- pismem z dnia 9 marca 2022 roku,
- pismem złożonym w dniu 20 kwietnia 2022 roku,
- pismem z dnia 30 czerwca 2022 roku,
- pismem złożonym w dniu 5 stycznia 2023 roku.

Współpraca związku zawodowego z pozwanym układała się dobrze gdy dyrektorem był K. M. (1). Kadry informowały związek o konieczności składania informacji o liczebności związku. Odkąd dyrektorem został D. S. (1) mógł być problem z pisemnym realizowaniem tych obowiązków.

W dniu 2 marca 2022 roku T. W. w Ł. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2022 roku.

A. B. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 2 marca 2022 roku. Sprawa z odwołania powódki od powyższego wypowiedzenia toczy się przed tutejszym Sądem pod sygn. akt X P 179/22.

Powódka uchwałą Zarządu Województwa (...) z dnia 2 lipca 2019 roku została powołana do komisji konkursowej do przeprowadzenia konkursu na stanowisko dyrektora naczelnego T. W. w Ł. jako przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej działającej w T. W..

Współpraca powódki z dyrektorem D. S. (1) układała się dobrze do 2020 roku. Powódka złożyła pozew w niniejszej sprawie prawie dwa lata po wypowiedzeniu umowy zlecenia, ponieważ początkowo uważała, że relacje z dyrektorem D. S. (1) są neutralne. Później dowiedziała się, że dyrektor nie lubi związków zawodowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań powódki, powołanych w sprawie świadków, dokumentów i materiałów załączonych do akt sprawy.

Rozpoznając sprawę Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków: K. M. (1), M. K. i A. S. (1) co do okoliczności ogłoszenia liczby członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 roku.

Sąd meriti podkreślił, że informacja o rzekomym ustnym przekazaniu informacji pojawiła się w toku postępowania, po wymianie pism i podniesionym przez pozwanego zarzucie nieprzysługiwania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, wobec braku wykonania obowiązku przedstawienia pracodawcy informacji o liczbie członków. Ponadto wskazał, że zeznania świadków są w tym zakresie niespójne i nie potwierdzają, by informacja w formie ustnej została przekazana dyrektorowi K. M. (1).

W ocenie Sądu a quo M. K. zeznała, iż otrzymała polecenie od A. M. (1) by przekazać dyrektorowi K. M. (1) informacje o liczbie członków związku zawodowego, tymczasem świadek A. M. (1) nie wspomniała o fakcie wydania polecenia - zeznała jedynie, iż myśli, że informacja ta została przekazana na początku lipca 2019 roku; świadek w kwestii wydania polecenia wypowiedziała się dopiero wskutek pytania pełnomocnika powódki „Czy wyklucza, czy M. K. na pani polecenie udzieliła informacji dyrektorowi M.?” świadek wskazała, iż tego nie wyklucza; świadek zeznała, iż „prawdopodobnie była obecna w lipcu 2019 roku podczas informowania dyrektora M. o liczbie członków”, a tego nie potwierdzają pozostali świadkowie.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że świadek K. M. (1) natomiast zeznał, iż poprosił M. K. do gabinetu, uzgadniali szczegóły wyjazdu na festiwal, pod koniec rozmowy M. K. miała wspomnieć, że w związku nie zmieniła się ilość członków oraz ilość osób chronionych; M. K. w zeznaniach nie przytoczyła zaistnienia niniejszego spotkania - wskazywała, iż na początku lipca, przy okazji realizowanego projektu często spotykała się z dyrektorem i wtedy informowała go o braku zmian w zakresie liczby osób chronionych.

Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadków i powódki są rozbieżne w zakresie ilości zgłaszanych członków - powódka zeznawała, iż M. K. poinformowała Dyrektora, iż związek miał około 103 członków, sam K. M. (1) zeznał, iż liczba ta wynosiła 32; istotne jest także to, że świadek K. M. (1) przyznał, że informacji nie przekazał pracownikom kadr, ani dyrektorowi S., uznając, że związek samodzielnie złoży informację do kadr.

Dalej Sąd meriti wskazał, że z zeznań świadków nie wynika kiedy informacja została przekazana K. M. (2), czy z zachowaniem ustawowego terminu; nie można także odtworzyć jaką liczbę członków związku zawodowego wskazano.

Zdaniem Sądu Rejonowego, istotne jest to, że świadek A. M. (1) na pytanie, czy wie, czego dotyczy sprawa, wprost przyznała: „wiem czego dotyczy sprawa, ustalenia, czy złożyliśmy na czas listę członków naszego związku oraz osób chronionych. Wiem to od powódki. Nie widziałam żadnych pism związanych ze sprawą, rozmawialiśmy czego będą dotyczyły moje zeznania”.

Powyższe - w ocenie Sądu I instancji, poza kwestią niespójności zeznań - budzi wątpliwość, czy zeznania świadków są wiarygodne - wszystko bowiem wskazuje na to, że zeznania zostały złożone tylko w celu wykazania, że obowiązek został zrealizowany przez związek zawodowy; sama świadek A. M. (1) przyznała, że do czasu objęcia stanowiska dyrektora przez D. S. (1), współpraca układała się dobrze i to „kadry były na tyle uprzejme, że dopóki nie został dyrektorem pan S., to nas o tym informowały”. Dalej świadek przyznała, iż „odkąd dyrektorem został pan S. mógł być problem z pisemnym realizowaniem tych obowiązków”.

Dalej Sąd a quo wskazał, że dokumenty złożone przez stronę pozwaną i związek zawodowy potwierdzają, iż dopiero pismem z dnia 9 stycznia 2020 roku (k.162) związek po raz pierwszy, od nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, zrealizował obowiązek wynikający z art. 25¹ ust. 2 ustawy, przekazując informację o liczbie członków związku zawodowego.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić jako bezzasadne.

Wskazał, że powódka domagała się zasądzenia pozwanego T. W. w Ł. kwoty 18.000 złotych tytułem częściowego zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty w związku z naruszeniem przez pracodawcę art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854) przy wypowiedaniu umowy zlecenia, przy czym do okoliczności bezspornych należał sam fakt pisemnego wypowiedzenia umowy zlecenia w dniu 9 grudnia 2019 roku (dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu umowy nie został złożony do akt), okoliczności nawiązania współpracy cywilnoprawnej, jej przebiegu i ustania umowy, zakres czynności wykonywanych przez powódkę oraz okoliczność, iż przed zawarciem umowy powódka wykonywała te same obowiązki w ramach zatrudnienia pracowniczego, jako artystka chóru.

Sąd I instancji zważył, że spór w tej sprawie skoncentrował się wokół kwestii prawnej – obowiązku przeprowadzenia konsultacji wypowiedzenia umowy zlecenia ze związkiem zawodowym, do którego należała powódka; strona pozwana podniosła, że w świetle znowelizowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych i braku wykonania przez związek zawodowy obowiązku przedstawienia informacji o liczbie członków, pozwany nie miał obowiązku dokonania konsultacji.

Odnosząc się do tej kwestii, w pierwszej kolejności Sąd meriti podniósł, że w wyniku nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku, rozszerzono ochronę związkową na osoby niebędące pracownikami; zwroty „pracownik” zastąpiono szerszym pojęciem „osoba wykonująca pracę zarobkową”, co oznacza, że szczególna ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych będzie miała zastosowanie także do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową; z zaleceń ze sprawy Nr 2888 przed (...) i po części z wyr. TK z 2.6.2015 r. (K 1/13, L.) wynikało, że niezbędne jest objęcie ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych również działaczy związkowych niebędących pracownikami w rozumieniu KP; ustawodawca przyjął zatem, że nieobjęcie, jeśli nie identyczną, to przynajmniej zbliżoną ochroną działaczy związkowych - niepracowników doprowadziłoby do nieuzasadnionego różnicowania gwarancji prawnych dla osób wykonujących tę samą funkcję społeczną i narażonych na takie same akty retorsji lub represji ze strony pracodawcy; dlatego też nowelizacja wprowadziła mechanizmy ochrony trwałości stosunku prawnego wobec działaczy związkowych niebędących pracownikami, uwzględniając przy tym specyfikę tych stosunków prawnych. (P. C., P. G., A. R.-C., B. S., Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem. Wyd. 2)

Dalej Sąd a quo wskazał, że zgodnie z obecnym brzmieniem z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1.

Stosownie do treści ust. 11 niniejszego przepisu termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;

2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z § 13 niniejszego przepisu w przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych - w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 746 i 2445); osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty, zaś przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 13, bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy - przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia (art. 32 § 14).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt przedmiotowej sprawy Sąd meriti wskazał, że powódkę A. B. łączyły dwie umowy: umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2009 roku, na podstawie której powódka wykonywała pracę na stanowisku artystki chóru, oraz umowa zlecenia zawarta w dniu 28 sierpnia 2019 roku (nr DK(...)), na mocy której powódka zobowiązała się do wykonywania zadań koordynatora projektów artystycznych; jako, że przedmiot niniejszego postępowania stanowi umowa cywilnoprawna, zastosowania w niniejszej sprawie nie mają przepisy prawa pracy dotyczące formy, wskazywania przyczyny w treści wypowiedzenia czy okresów wypowiedzenia, a regulacje na gruncie prawa cywilnego.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie; w braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie; przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa. (§ 2) Stosownie do treści art. 735 § 1 jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. § 2 niniejszego przepisu wskazuje, że jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Sąd meriti wskazał następnie, że zgodnie z treścią art. 746 § 1 k.c. dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiszczyć przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę. W myśl § 2 przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę.

Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 23 października 2003 roku w sprawie o sygn. akt V CK 386/02, w którym uznano, że w art. 746 k.c. jako regułę wyrażono swobodę stron w jednostronnym spowodowaniu zakończenia stosunku zlecenia bez względu na motywy, jakimi kierował się wypowiadający jak i swobodę zrzeczenia się przez strony możliwości rozwiązania stosunku zlecenia, a zabroniono jedynie zrzeczenia się z góry możliwości dania wypowiedzenia z ważnych powodów. (wyrok SN z 23.10.2003 r., V CK 386/02, LEX nr 155281)

W przedmiotowej umowie zlecenia – zdaniem Sądu I instancji - strony uzgodniły, iż mogą ją rozwiązać z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, a oświadczenie w tym zakresie powinno być złożone na piśmie; strony nie poczyniły żadnych dodatkowych zapisów oraz warunków wypowiedzenia; nie wskazano żadnych okoliczności, przyczyn których spełnienie skutkowałoby wypowiedzeniem umowy; w tym zakresie umowy strony dysponowały dużą elastycznością; główną przyczyną ujawnioną w toku postępowania była racjonalna polityka finansowa pozwanego, z uwagi na fakt, iż zlecane powódce zadania mogły być wykonywane przez innych pracowników teatru.

W ocenie Sądu Rejonowego – w będącej przedmiotem rozpoznania sprawie pozwany zachował formę pisemną wypowiedzenia, zachował także wskazany w umowie okres wypowiedzenia; okoliczności te nie były przez powódkę kwestionowane; powódka zarzucała pozwanemu, iż podejmując decyzję o rozwiązaniu umowy z powódką nie wypełnił obowiązku wynikającego z treści wyżej powołanego art. 32 ustawy o związkach zawodowych, podnosiła, iż pozwany nawet nie poinformował zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia A. B. umowy zlecenia, pozwany zaś nie zaprzeczył twierdzeniu powódki co do braku przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym, do którego należała powódka, zamiaru wypowiedzenia umowy zlecenia; podnosił jedynie, iż (...) w Ł., do którego należała powódka, nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej wobec niespełnienia obowiązku przedstawienia pracodawcy, co 6 miesięcy informacji o liczbie członków, stąd pracodawca nie miał obowiązku konsultowania wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji; w myśl ust. 2 organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3; w myśl zaś ust. 3 organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków - według stanu na dzień złożenia informacji - w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2; zgodnie ust. 6. organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków; stosownie do treści ust. 7 pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3; w myśl ust. 8 w przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym; w myśl ust. 9 organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku; w myśl ust. 10 w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających

przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

W ocenie Sądu a quo poza przedmiotem sporu był fakt, iż organizacja związkowa nie zgłosiła liczby członków na piśmie - pełnomocnik powódki podniosła, iż forma pisemna przedstawienia nie została wprost wskazana przez ustawodawcę w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, tak jak miało miejsce w przypadku innych uregulowań; faktycznie forma pisemna nie została zastrzeżona przez ustawodawcę, to jednak w ocenie sądu wskazać należy, iż przedstawienie informacji o liczbie członków w formie pisemnej wydaje się być racjonalne ze względów dowodowych; jednak - co najistotniejsze dla Sądu I instancji - powódka nie wykazała, aby doszło do ustnego zgłoszenia liczby członków; zeznania świadków w tym zakresie były niespójne; świadkowie nie byli zgodni co do okoliczności przekazania informacji Dyrektorowi K. M. (1) i ilości wskazanych w niej członków, zaś powódka nie przedstawiła żadnej notatki służbowej, mającej potwierdzić fakt powoływanej przez świadków spotkania M. K. z Dyrektorem M..

Sąd meriti - w zakresie braku przedstawienia informacji o liczbie członków dał wiarę stronie pozwanej wskazując, że świadek D. S. (1) zeznał, iż nie był informowany o liczbie członków związku zawodowego; podobnie świadek I. C. podała, iż żadna informacja nie została przekazana do kadr, ani w formie pisemnej, ani ustnej.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż fakt powołania powódki do komisji konkursowej uchwałą z dnia 2 lipca 2019 roku nie usuwa powyższego braku, ponieważ na dzień podjęcia uchwały termin do przedstawienia informacji jeszcze nie upłynął; podobnie należy ocenić okoliczności udziału związków zawodowych w podejmowaniu decyzji w zakresie przyznania nagród, czy przeprowadzenia innych konsultacji; przepisy znowelizowanej ustawy w sposób jednoznaczny wskazują na skutek braku wykonania obowiązku przedstawienia informacji, nie przewidując jego uchylecia w przypadku wiedzy pracodawcy o liczbie członków związku zawodowego, czy faktycznego uwzględniania organizacji związkowych przy podejmowaniu decyzji dotyczących spraw pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe Sąd a quo uznał, że (...) Związek (...) przy T. W. w Ł., wobec nieprzedstawienia pozwanej informacji o liczbie członków w terminie utracił uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, w związku z powyższym pracodawca nie miał obowiązku wystąpienia o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy zlecenia.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 5 k.c. nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Podniósł przy tym, że w orzecznictwie sądowym nierzadko zwraca się uwagę, że ochrona zatrudnienia działaczy związkowych nie może służyć celom sprzecznym z przeznaczeniem przepisów o związkach zawodowych oraz z zasadami współżycia społecznego; przykładem takiego nadużycia ochrony związkowej może być założenie przez pracowników związku zawodowego tylko w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy; takie zachowanie stanowi nadużycie wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie.

Zasady współżycia społecznego w rozumieniu art. 5 k.c. – w ocenie Sądu I instancji - są pojęciem pozostającym w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności danej sprawy i w takim całościowym ujęciu wyznaczają podstawy, granice i kierunki jej rozstrzygnięcia w wyjątkowych sytuacjach, które przepis ten ma na względzie; dlatego dla zastosowania art. 5 k.c. konieczna jest ocena całokształtu szczególnych okoliczności danego wypadku w ścisłym powiązaniu nadużycia prawa z konkretnym stanem faktycznym; w konsekwencji stosowanie klauzuli generalnej z art. 5 k.c. pozostaje domeną sądów meriti, a Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym, mógłby zakwestionować oceny tych sądów, gdyby były rażąco błędne i krzywdzące; stosowanie klauzuli generalnej jest uzasadnione zwłaszcza wówczas, gdy dochodzi do niezgodności funkcjonalnej i aksjologicznej pomiędzy obowiązującymi przepisami stworzonymi na miarę sytuacji typowych, a konkretnym stanem faktycznym poddanym ocenie; zwroty użyte w art. 5

k.c. w istocie nawiązują do zasad słuszności, dobrej wiary w sensie obiektywnym, zasad uczciwości obowiązujących w stosunkach cywilnoprawnych i lojalności wobec partnera oraz akceptowalnych i godnych ochrony reguł rzetelnego postępowania w stosunkach społecznych. (postanowienie SN z 29.06.2021 r., V CSK 472/20, LEX nr 3358969.)

Mając na uwadze okoliczności zawarcia umowy cywilnoprawnej z powódką, fakt, iż obowiązki przez nią wykonywane mogły być wykonywane przez pracowników zatrudnionych u pozwanego, znikomy efekt pracy – w postaci niewielkiej liczby koncertów, przy jednoczesnym stałym otrzymywaniu wynagrodzenia (wysokością zbliżoną do wynagrodzenia z umowy o pracę) - w ocenie Sądu Rejonowego - stanowiły naruszenie zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 5 k.c. Nie bez znaczenia pozostaje również to, że powódka wystąpiła z pozwem po prawie dwóch latach od wypowiedzenia umowy zlecenia; jak sama przyznała wcześniej uważała swoje relacje z dyrektorem za neutralne; zdanie zmieniła dopiero wtedy gdy dyrekcja podjęła stanowcze działania celem wyjaśnienia skargi zgłoszonej przez pracowników; ustalenia dorowadziły ostatecznie do wypowiedzenia powódce umowy o pracę w marcu 2022 roku; jest to przedmiotem odrębnej sprawy sądowej; faktem jest, że powódka nie wykazała by powodem wypowiedzenia umowy zlecenia była działalność związkowa powódki, czy negatywne nastawienie pracodawcy do jej osoby. Trudno bowiem byłoby przewidzieć, iż za kolejne dwa lata powódka zostanie zwolniona z pracy w trybie wypowiedzenia. Powódka sama przyznała, iż początkowo jej relacje z dyrektorem D. S. (1) układały się dobrze. Nie było zatem powodu by wystąpić z pozwem i dowodzić okoliczności, które miałyby wskazywać na naruszenie praw powódki jako członka związku zawodowego. Tym bardziej, iż strony zawierając umowę zlecenia, obok umowy o pracę, zakładały jej terminowy charakter i możliwość wypowiedzenia, bez zaistnienia szczególnych okoliczności mających uzasadnić rozwiązanie umowy.

Mając powyższe na względzie, Sąd I instancji oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej proces w całości, na rzecz pozwanej. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.400 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. 2018, poz. 265, ze zm.).

A. B., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, złożyła **apelację** od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za pierwszą instancję i kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za drugą instancję według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Powyższemu orzeczeniu zarzuciła:

naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie, a to art.233 § 1 k. p. c. w zw. z art. 6 k. c. przez ich niewłaściwe zastosowanie wobec dokonania powierzchownej i dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów i z pominięciem wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez:

arbitralne uznanie za niewiarygodne zeznań powódki oraz świadków K. M., A. S., M. K. co do okoliczności zgłoszenia liczby członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 r. w sytuacji, gdy zeznania tych osób oceniane oddzielnie, a także w powiązaniu z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym (czego Sąd Rejonowy nie uczynił) w sposób oczywisty powinny prowadzić do ustalenia, że pozwany T. W. w lipcu 2019 r. uzyskał informację od przedstawiciela związku zawodowego, że liczba członków i stan kadrowy związku (obejmujący przecież powódkę - okoliczność bezsporna) nie uległa zmianie, co w konsekwencji zobowiązywało pozwanego Teatr (czego nie uczynił) do przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi stosownie do treści art. 32 ustawy z dnia 31 maja 1991 r. o związkach zawodowych;

arbitralne uznanie za wiarygodne zeznania D. S. (którego dowód został przeprowadzony przez Sąd po upływie terminu do zgłoszenia wniosków dowodowych) w sytuacji, gdy świadek D. S. w chwili składania zeznań

pozostawał w oczywistym konflikcie osobistym z powódką ale także z M. K. i K. M., o czym w szczególności świadczą depozycje świadka (protokół rozprawy z dnia 8.03.2023 r., godz. 00:46.16), w których to zeznaniach świadek przedstawia negatywny emocjonalnie wywód dotyczący rzekomego „alibi dla którego zasponsorowano naukę powódki”. Treść oraz sposób wypowiedzi utrwalony na nagraniu świadczą o jego oczywistym osobistym zaangażowaniu w tę sprawę przeciwko A. B.;

dokonanie chybionej oceny poprzez uznanie, że zeznania świadków K. M., A. S., M. K. oraz powódki co do okoliczności zgłoszenia liczby członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 r. nie zasługują na walor wiarygodności, ponieważ są niespójne w sytuacji, gdy świadkowie zgodnie ze sobą i ze swoją wiedzą zeznali co do faktu przekazania pracodawcy informacji o liczbie członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 r., zaś drobne niezgodności w relacjonowaniu przebiegu spotkania z dyrektorem K. M., świadczą jedynie o ich wiarygodności;

chybione uznanie za niewiarygodne zeznania powódki i świadków K. M., A. S., M. K. m.in. na tej podstawie, że:

a) „M. K. poinformowała dyrektora, że związek miał ok. 103 członków (str. 10 uzasadnienia), w sytuacji, gdy ze strony świadka nie padła tak depozycja,

b) „sam K. M. (1) zeznał, że liczba ta wynosiła 32” w sytuacji, gdy z zeznań tego świadka wprost i kategorycznie wynika, że świadkowi przekazano informację, że liczba członków związku zawodowego nie uległa zmianie a co do liczby owych członków; świadek M. posłużył się sformułowaniem hipotetycznym „chyba powiedział 32, nie jestem pewien” (protokół rozprawy z dnia 15 lutego 2023 r. - 02:22:16),

co potwierdza tezę o arbitralnej ocenie zeznań powódki oraz świadków przez Sąd I instancji;

uzasadnianie braku wiarygodności zeznań powódki i świadków wskazanych powyżej na wyjętym z kontekstu oświadczeniu A. M. „rozmawialiśmy czego dotyczyć będą moje zeznania” (str. 11 uzasadnienia) bez jednoczesnego dokonania oceny fragmentu wypowiedzi świadka w odniesieniu do całego materiału dowodowego.

Z dość dużą konsternacją apelująca odnotowała wypowiedź Sądu I instancji na str. 11 uzasadnienia, że zeznania A. M. nie są wiarygodne, albowiem „wszystko wskazuje na to, że zeznania zostały złożone tylko w celu wykazania, że obowiązek został zrealizowany przez związek zawodowy”; zaprezentowane stanowisko Sądu może sprawiać wrażenie, że zdaniem Sądu niewiarygodne są zeznania, ponieważ składane są w celu ustalenia faktu objętego tezą dowodową powódki, a nie objęte tezą dowodowa pozwanego T. (...). Z treści przepisów k.p.c. płynie raczej niebudzący wątpliwości wniosek, że każdy dowód, w tym również dowód z zeznań świadka powoływany jest właśnie w celu wykazania określonych okoliczności, do których wykazania to ustawodawca zobowiązuje stronę po myśli art. 6 k. c. Powstaje pytanie dlaczego tak zaprezentowanego kryterium oceny zeznań świadków Sąd Rejonowy nie zastosował przy ocenie zeznań świadka D. S., wszak ów świadek też składał zeznania „w celu” (i w dodatku po upływie terminu do złożenia wniosków dowodowych) po jednoczesnej możliwości (zapewne niezrealizowanej) zapoznania się z protokołem rozprawy z dnia 15.02.2023 r.;

naruszenie prawa materialnego, a to art. 5 k. c. przez jego niewłaściwe zastosowań arbitralnego uznania, że „okoliczności zawarcia umowy cywilnoprawnej z powódką, fakt, iż obowiązki nią wykonywane mogły być wykonywane przez pracowników zatrudnionych przez pozwanego, znikomy efekt pracy - przy jednoczesnym stałym otrzymywaniu wynagrodzenia - stanowiły naruszenie współzycia społecznego w rozumieniu art. 5 k. c.” przy jednoczesnej argumentacji (dla uzasadnienia powyższej tezy), że powódka wystąpiła z pozwem po upływie 2 lat od wypowiedzenia umowy uzasadnienia), w sytuacji gdy zebrane w sprawie okoliczności, w szczególności sposób postępowania pozwanego pracodawcy (reprezentowanego w tamtym czasie przez D. S.) wobec powódki i uzasadniał postawienie tezy, że powództwo znajduje właśnie swoje uzasadnienie w art. 5 k.c.

W odpowiedzi na apelację pozwany T. W. w Ł., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Jeśli chodzi o zarzuty apelacji, to w zdecydowanej części (poza materialnoprawnym zarzutem naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 5 k.c.) sprowadzają się jedynie do zakwestionowania dokonanej przez sąd I instancji oceny materiału dowodowego w kontekście – zdaniem powódki - wadliwej, nietrafnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Skarżąca zaprezentowała jednak w apelacji swoją wersję zdarzeń, która - zdaniem Sądu Okręgowego - nie miała jakiegokolwiek oparcia w treści zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, a mianowicie w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.).

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Dla skuteczności omawianego zarzutu nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującej odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja powódki, której uzasadnienie w zakresie przytoczonych zarzutów ogranicza się w zasadzie do ogólnej krytyki ustaleń faktycznych, na których oparte zostało zaskarżone orzeczenie. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Przy zróżnicowanym, jak w analizowanej sprawie, materiale dowodowym, o treści ustaleń faktycznych decyduje ostatecznie przekonanie sądu. Jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie

bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do sądu należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary innym świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art.233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Takiej właśnie oceny Sąd Rejonowy dokonał rozpoznając sprawę, i to w sposób prawidłowy.

Wbrew zarzutom apelacji - ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji znajdują pełne odzwierciedlenie w materiale dowodowym, wobec czego nie można mówić o błędach w ich czynieniu.

Sąd Rejonowy oceniając sporną między stronami kwestię reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego, skupił się zasadniczo na kwestii zgłoszenia pozwanemu pracodawcy liczby członków organizacji związkowej zrzeszonej u pozwanego na dzień 30 czerwca 2019 roku.

W treści apelacji powódka wywodziła, że skoro sposób zawiadamiania związków zawodowych przez pracodawcę o zamiarze zwolnienia pracownika nie został określony w kodeksie pracy, to należało uznać, że w tym zakresie pracodawca mógł zastosować dowolną formę, w tym także ustną. W ocenie apelującej istotnym było to, że związki zawodowe poinformowały pracodawcę o swojej liczebności we właściwym, przepisany do tego terminie, co - jak wskazywała - miały obrazować zeznania jej i świadków - K. M. (1), M. K. i A. S. (1).

Faktem jest, że przepis art. 25¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie precyzuje wprost w jakiej formie informacja o liczbie członków związku zawodowego winna zostać złożona, niemniej jednak Sąd Okręgowy podziela zapatrywanie Sądu I instancji, że zachowanie w tym aspekcie formy pisemnej byłoby bardziej racjonalne ze względów dowodowych.

Za taką interpretacją przemawia również treść kolejnych ustępów cytowanego przepisu tj. ust 4 i ust 7, w których mowa jest o „udostępnianiu tejże informacji przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej” oraz o „zgłaszaniu przez pracodawcę lub działającej u niego organizację związkową pisemnych zastrzeżeń co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej”. Wydaje się zatem, na tle przytoczonych twierdzeń, że odniesienie sformułowań tj. udostępniania, czy zgłaszania pisemnych zastrzeżeń znajduje swoje praktyczne zastosowanie w procesie badania rzetelności owej informacji i niejako statuuje jej pozycję w kontrze do skuteczności złożenia tej informacji w formie ustnej.

W piśmiennictwie pojawił się nadto pogląd, że dodany w art.25¹ ust. 4 ustawy o związkach zawodowych obowiązek pracodawcy udostępnienia tej informacji „do wglądu” innej działającej u niego organizacji na jej pisemny wniosek wskazuje na to, iż nie może być ona jednak przedstawiona w formie ustnej (zob. Dominika Dörre-Kolasa „Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej Studies on Labour Law and Social Policy 2021, 28, nr 4: 293–303).

Abstrahując od powyższego, nawet gdyby przyjąć odmienną od powyższej interpretację przepisu art. 25¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i uznać, zgodnie z twierdzeniami apelującej, że nie było przeszkód, aby przedstawienie informacji o liczbie członków nastąpiło w formie ustnej, to okoliczność ta nie ma znaczenia wobec niewykazania przez powódkę, w żaden sposób, że przedmiotowa informacja została we właściwy sposób złożona pozwanemu pracodawcy.

W treści apelacji powódka podnosiła, że w istocie doszło do ustnego zgłoszenia liczby członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 roku.

W ocenie Sądu odwoławczego zapatrywanie apelującej w tym względzie cechuje selektywne podejście do zgromadzonego i prawidłowo ocenionego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, polegające na wyekspozowaniu zeznań świadków: K. M. (1), M. K. i A. S. (1) i określenie ich jako spójnych, gdy tymczasem na taki przymiot nie zasługują.

Choć powódka, kwestionując wiarygodność relacji świadka D. S. (1), powoływała się na występujący rzekomy konflikt między nimi, to jednak w ocenie Sądu Okręgowego – po wnikliwej analizie zeznań tego świadka złożonych przed Sądem meriti (odtworzeniu nagrania z rozprawy) – zarzut ten ma charakter czysto subiektywny. Twierdzenia o konflikcie, na który powołuje się skarżąca, nie znalazły wiarygodnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Powódka, podobnie jak zaferowane przez nią dowody w żaden sposób nie potwierdziły powyższej okoliczności, w związku z czym wyłączone twierdzenia apelującej w tym zakresie, ocenić należało jako gołosłowne i tym samym niezasługujące na przypisanie im przymiotu wiarygodności.

Po analizie dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie podzielił zapatrywania powódki jakoby jej zeznania w połączeniu z zeznaniami świadków: K. M. (1), M. K. i A. S. (1) w sposób logiczny obrazowały fakt przekazania pozwanemu pracodawcy informacji o liczbie członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 roku.

Ani bowiem świadek M. K., ani świadek A. S. (1) nie pamiętały dokładnie jaka liczba członków związku zawodowego została podana K. M. (1), a ich zeznania różniły się w zakresie tego kto miał być wówczas obecny na spotkaniu z ówczesnym dyrektorem T. (...).

Jakkolwiek zgodzić się należy z zarzutem apelacji wskazującym, że świadek K. M. (1) wskazał w swej końcowej depozycji, że dokładnie nie pamięta jaką liczbę wskazała mu M. K., że nie jest pewien wskazanej wcześniej liczby („32”), to jednak biorąc pod uwagę tego, co powódka (a nie jak wskazano w apelacji – M. K.) zeznała, że podczas rozmowy dyrektor K. M. (1) został poinformowany przez M. K., że związek liczył około 103 członków, uznać należy, że rozbieżność we wskazanych (nawet przy niepamięci świadka K. M.) liczbach nie może być uznana za drobną nieścisłość w zeznaniach na temat relacji przebiegu spotkania z K. M. (1) i podanej mu liczby członków, na które wskazywała powódka. Tak diametralna rozbieżność w zeznaniach wskazanych świadków dyskwalifikuje złożoną przez nich w tym zakresie relację i tym bardziej wskazuje na jej niewiarygodność.

Wreszcie podnieść z całą stanowczością należy, że w oparciu o owe zeznania nie sposób wywieść jakie okoliczności towarzyszyły i jaki był termin przekazania informacji o liczebności związku przez stronę związkową ówczesnemu dyrektorowi K. M. (1). W apelacji powódka podnosiła, że miało to miejsce w trakcie spotkania dotyczącego festiwalu, które odbyło się na początku lipca 2019 roku.

Niezależnie jednak od przyjęcia formy w jakiej winno odbyć się zgłoszenie liczby członków organizacji związkowej, w analizowanej sprawie ważne jest to, że informacja o liczbie członków związku zawodowego, do którego należała powódka, na dzień 30 czerwca 2019 roku nigdy nie wpłynęła do działu kadr pozwanego T. (...). W aktach przedmiotowej sprawy, brak jest jakichkolwiek dowodów, przemawiających na korzyść wniosku przeciwnego.

Znamienne pozostają w tym zakresie – **co należy z całą mocą podkreślić** – spontaniczne zeznania K. M. (1), który wprost wskazał, że on sam „nie wiedział o tym, że zmieniły się przepisy w 2019 roku”, że dopiero na koniec rozmowy z M. K. podczas spotkania, na którym omawiany był wyjazd na festiwal osoba ta „wspomniała, że w związku nie zmieniła się ilość członków oraz ilość osób chronionych”, a następnie, że „to dział kadr powinien go o tym poinformować”, świadczy o braku właściwej – formalnej i faktycznie przyjętej w pozwanym Teatrze procedury tego powiadomienia.

Niesporne jest przy tym, że rzekomo pozyskanej informacji K. M. (1) nikomu nie przekazał. Jego depozycje w zakresie tego faktu nie pozostawiają żadnych wątpliwości, a nadto potwierdzone zostały wprost przez świadków I. C. i D. S. (1).

Trudno nadto znaleźć racjonalne wytłumaczenie dla faktu dlaczego świadek, który faktycznie posiadałby tak istotną dla T. W. – jako pracodawcy – informację o liczbie członków i osobach chronionych w zakładowej organizacji związkowej działającej na jego terenie, miałby nie przekazać jej dalej – choćby do działu kadr, mając świadomość tego, że od września 2019 roku nie będzie już pełnił funkcji dyrektora T. W..

Co ważniejsze – w świetle trafnie podniesionego przez pozwanego zarzutu zmiany argumentacji przez powódkę po doręczeniu jej odpowiedzi na pozew – nie można zignorować okoliczności wprost podniesionej przez nią w pozwie, że

„informacje o ochronie związkowej są uzupełniane przez zarząd związku zawodowego średnio co pół roku u kierownika działu kadr – p. I. C., która przekazuje je Dyrekcji (...) oraz organizatorowi czyli Urzędowi Marszałkowskiemu Województwa (...)”.

W ocenie Sądu Okręgowego z całokształtu materiału dowodowego – wbrew twierdzeniu apelującej - wpływa jednolita konkluzja o tym, że (...) w Ł. – po zmianie przepisów w 2019 roku nie przedstawił pracodawcy we właściwy sposób informacji o liczbie zrzeszonych członków i osobach objętych ochroną związkową.

W ocenie Sądu Okręgowego kwestia, czy zakładowa organizacja związkowa zrzeszała w dniu rozwiązania z powódką umowy cywilnoprawnej co najmniej 10 członków oraz czy informacja o tym została przekazana pracodawcy ma zasadnicze znaczenie.

Ustalenia Sądu Rejonowego wskazują w sposób prawidłowy, że informacja, w oparciu o którą możliwym było ustalenie liczby członków związku zawodowego, nie była przekazywana przez związek zawodowy - jak już wskazano - w sposób regularny (nie miało to charakteru powszechnej przyjętej praktyki), w innym wypadku z pewnością D. S. (1) obejmując nowe stanowisko pracy z pewnością dostrzegłby potrzebę zaznajomienia się ze statusem funkcjonującej związkowej organizacji związkowej .

Aktualny pozostaje pogląd, że beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art.25¹ ust.1 ustawy o związkach zawodowych 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. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, 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. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25 1 ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniechania 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 ustawy o związkach zawodowych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2011 r., sygn. III PK 17/11)

Reasumując - w świetle powyższych rozważań uznać z całą mocą należy, że nie znalazł potwierdzenia zarzut apelacji co do arbitralnego uznania przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne zeznań powódki oraz świadków K. M. (1), A. S. (1) i M. K. co do okoliczności zgłoszenia liczby członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 r.

Zeznania tych osób oceniane oddzielne, a także w powiązaniu z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym w sposób oczywisty prowadzą do ustalenia, którego dokonał Sąd meriti - że pozwany T. W. w lipcu 2019 r. nie uzyskał informacji o liczbie członków i stanie kadrowym związku.

W świetle powyższych uwag faktycznie nie bez znaczenia pozostaje powoływane przez Sąd Rejonowy oświadczenie świadka A. S. (1) dotyczące jej rozmowy z powódką na temat tego czego dotyczyć będą jej zeznania (str. 11 uzasadnienia).

Nie można zgodzić się zatem z zarzutem apelacji, że wskazani świadkowie oraz powódka wiarygodnie zeznali co do faktu przekazania pracodawcy informacji o liczbie członków organizacji związkowej na dzień 30 czerwca 2019 r., zaś drobne niezgodności w relacjonowaniu przebiegu spotkania z dyrektorem K. M. (1), świadczą jedynie o ich wiarygodności.

Nie doszło także – wbrew twierdzeniu apelującej - do arbitralnego uznania za wiarygodne zeznań świadka D. S. (1).

Nie znalazł zatem potwierdzenia zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie, a to przepisu art.233 § 1 k. p. c. w zw. z art. 6 k. c. przez

ich niewłaściwe zastosowanie wobec dokonania powierzchownej i dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów i z pominięciem wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Powyższe w konsekwencji – wbrew twierdzeniu skarżącej – nie zobowiązywało pozwanego T. (...) do przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi stosownie do treści art. 32 ustawy z dnia 31 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie jest także zasadny podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia prawa materialnego - przepisu art. 5 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie.

Zasady współzycia społecznego odnoszą się do określonego umownego stosunku prawnego. Przepis art.5 k.c. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego wynikająca z art. 5 k.c. ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2011 roku, I PK 48/11, Lex 1125243).

Odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza podparcie się ideą słuszności w prawie i powszechnie uznawanymi wartościami w kulturze społeczeństwa. Oznacza to, że stosowanie omawianej klauzuli generalnej sprowadza się do ważenia przeciwstawnych interesów, czy też wartości. Na tle niniejszej sprawy warto przywołać stanowisko Sądu Najwyższego, który wyjaśnił, że pracodawca broniąc się przed realizacją uprawnienia pracownika - szczególnie chronionego, może podnosić okoliczności z nim związane, które w indywidualnych okolicznościach, oceniane z perspektywy słuszności, kłócą się z normatywnym schematem, nakazującym sądowi przywrócenie go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r., sygn. II PK 65/15, opubl. w MoPr 2016 nr 8, str. 429).

Niezależnie bowiem jednak od powyższego i od oceny, czy rozwiązanie umowy cywilnoprawnej z powódką było uzasadnione w aspekcie merytorycznym, w zakresie podnoszonych w tym zakresie w apelacji zarzutów, to w przypadku nie zrzeszania przez organizację związkową na koniec kwartału 10 członków, pozwany pracodawca nie miał obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej z taką organizacją związkową. Takie ratio legis potwierdził ustawodawca, nowelizując art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych rozszerzając zakres swobody zrzeszania się na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W tym miejscu jeszcze raz należy powtórzyć, że organizacja związkowa, która nie przedstawiła w wymaganym terminie informacji o tym, że zrzesza co najmniej 10 członków, nie korzysta z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji, że zrzesza wymaganą liczbę członków. Brak informacji, czy w okresie wręczania powódce wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej, organizacja związkowa zrzeszała co najmniej 10 członków, uniemożliwia konstatację, że ta zakładowa organizacja związkowa, korzystała z uprawnień organizacji związkowej, implikujących obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia takiej umowy.

Jak wskazano w art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Niewątpliwie, pozwany pracodawca powinien postępować konsekwentnie - de facto współpracując z daną organizacją związkową, konsultując i uzgadniając z nią różne sprawy wewnątrzzakładowe (np. sprawy socjalne), a więc sankcjonuje jej istnienie, nie ma jednak obowiązku wyręczania jej w realizacji jej ustawowych obowiązków, albowiem ustalenie, ile osób liczy związek zawodowy, jest dokonywane na podstawie informacji przekazywanej przez sam związek zawodowy pracodawcy.

Przekładając powyższe rozważania co do wykładni przepisów art.32 ust.1 pkt 1 i art.25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych na okoliczności rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że wobec nieprzedstawiania pozwanej przez zakładową organizację związkową w odpowiedni sposób informacji o liczbie swoich członków, pozwany nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy.

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art.25¹ ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją na dzień 30 czerwca 2019 roku (zob. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 listopada 2019 r. II PK 91/18, L.).

Konkludując, nieprzedstawienie pozwanemu pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków organizacji (...) przy T. W. w Ł. powoduje, że pracodawca nie był zobowiązany do uzgadniania z tą zakładową organizacją związkową wypowiedzenia powodce umowy zlecenia. Tym samym wypowiedzenie to należało uznać za skuteczne.

Z tych wszystkich względów Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako niezasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 3 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz.265).

SSO Agnieszka Gocek SSO Paulina Kuźma SSO Anna Przybylska