

Sygn. akt VII W 940/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 marca 2016r .

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. VII Wydział Karny

w składzie:

Przewodniczący: SSR Jolanta Korkus

Protokolant Agnieszka Chojnacka

W obecności oskarżyciela publicznego Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu w Ł. J. Z.

po rozpoznaniu w dniach 04.03.2015r., 05.05.2015r. , 30.06.2015r. , 26.02.2016r. sprawy z oskarżenia Państwowej Inspekcji Pracy (...) w Ł. Oddział w P.

przeciwko M. S. synowi B. i U. z d. Ż. urodzonemu dnia (...) w B.

obwinionemu o to, że:

będąc osobą działającą w imieniu pracodawcy – Dyrektorem C. (...) (...) P. (...) sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w P. (...) z siedzibą przy ul. (...) (...) w dniu 26 czerwca 2014r. rozwiązał bez wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy) umowę o pracę zawartą z A. Ł. , pełniącym funkcję (...)oraz (...) (...) w C. (...) (...) P. (...). mimo braku zgody Komisji Zakładowej (...) w C.(...) (...) P. (...). na rozwiązanie z w/w umowy o pracę w przedmiotowym trybie , w sposób rażąco naruszając przepisy prawa pracy,

tj. o wykroczenie skarbowe określone w art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1976r. kodeks pracy w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

1 obwinionego M. S. uznaje za winnego popełnienia zarzuconego mu czynu wyczerpującego dyspozycję art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1976r. kodeks pracy w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i za to na podstawie art. art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1976r. kodeks pracy wymierza karę 1500,00 (jeden tysiąc pięćset) złotych grzywny;

2 zasądza od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100,00 złotych z tytułu zwrotu poniesionych wydatków oraz kwotę 150,00 (sto pięćdziesiąt) złotych z tytułu opłaty.

UZASADNIENIE

M. S. został obwiniony o to, że będąc osobą działającą w imieniu pracodawcy – Dyrektorem C. (...) (...) P. (...). sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w P. (...) z siedzibą przy ul. (...) (...) w dniu 26 czerwca 2014r. rozwiązał bez wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy) umowę o pracę zawartą z A. Ł. , pełniącym funkcje (...) (...) (...)oraz (...) (...) w C. (...) (...) P. (...) sp. z o.o. mimo braku zgody Komisji Zakładowej (...) w C.(...) (...) P. (...). na rozwiązanie z w/w umowy o pracę w przedmiotowym trybie , w sposób rażąco naruszając przepisy prawa pracy

t. j. o wykroczenie z art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. jest Dyrektorem C. (...) (...) P. (...). sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w P. (...). z siedzibą przy ul. (...) (...)

(wyjaśnienia obwinionego)

A. Ł. pracował w (...)P. (...). sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w P. (...). od 1997r. W ostatnim okresie zatrudnienia od 01.01. 2008r. do 26.06.2014r. na stanowisku pełnomocnika dyirekcji ds. systemu zarządzania.

(kopia świadectwa pracy k. 34)

Jednocześnie od około 2011r. pełnił funkcję (...) (...) w C. (...) (...) P. (...). Na tę funkcję był wybierany dwukrotnie , ponownie w dniu 13 grudnia 2013r.

(informacja k. 16, zaświadczenie k. 476)

Natomiast od listopada 2011r. pełnił również funkcję (...) (...) (...).

(zeznania A. Ł. , kopia pisma k. 17)

Obwiniony w okresie od 2011r. do 2014r. wielokrotnie kierował pisma do A. Ł. jako do P. (...) oraz jako do (...) (...) (...) , a także zgłaszał zastrzeżenia ewentualnie sprzeciw od zaleceń A. Ł. jako (...) (...) (...) wpisanych do zakładowej księgi zaleceń i uwag.

(pisma k. 54, k. 58-60, k. 61-63, k. 95, k. 96, 97 odwrót-98, k. 101, k.102, 103 odwrót-104, k. 105 odwrót-106, k. 106 odwrót-107, k. 109 odwrót-110, k. 111)

Pismem z dnia 06 lutego 2014r. Komisja Zakładowa (...) poinformowała Dyrekcję (...) P., jaki jest skład osobowy tej komisji. W jej skład wchodził A. Ł. – przewodniczący, T. G. – sekretarz, K. W. skarbnik oraz R. T. i T. B. jako członkowie.

(kopia pisma k. 16)

A. Ł. za dzień 27 marca 2014r. przedstawił w zakładzie pracy zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z adnotacją „chory powinien leżeć”. W toku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzonej w dniu 08.04.2014r. przez K. B. i G. Z. stwierdzono, że A. Ł. przebywał w tym dniu w zakładzie pracy w godzinach od 10:40 do 14:29. „nie wiadomo w jakim celu”. A. Ł. umieścił na protokole uwagę , że był u lekarza po tych godzinach.

(kopia zwolnienia k. 83, kopia protokołu kontroli k. 84) W dniu 26 maja 2014r. A. Ł. jako Przewodniczący (...) (...) złożył pisemny wniosek do Dyrekcji (...) o zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia pracowników A. Ł. (czyli siebie) , T. G. i K. W. w nocy z 27.05. na 28.05. 2014r. i w dniu 28.05.2014r. w związku z przewidywanymi na ten dzień doraźnymi czynnościami związkowymi polegającymi na przygotowaniu się , udziale i omówieniu rezultatów mediacji i narady przedstawicieli Komisji Zakładowych C.(...) (...). W tym samym piśmie A. Ł. wnioskował również o zwolnienie siebie na cały dzień i T. G. w godzinach od 14-17z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w dniu 30.05.2014r. W tym dniu zaplanowane było zgromadzenie wyborcze- prawybory do Zarządu Regionu (...).

(kopia wniosku k. 69)

Obwiniony nie wyraził zgody na zwolnienie od świadczenia pracy w dniu 30.05.2014r. Swoją decyzję uzasadnił tym, że zgodnie z art. 31 ust.3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli ta czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Obwiniony zwrócił uwagę, że prawybory nie są czynnością doraźną i powinny być zaplanowane w czasie wolnym od pracy z odpowiednim wyprzedzeniem. Ze względu na termin złożenia wniosku przez A. Ł., nie było możliwe dostosowanie harmonogramów pracy i zorganizowanie zastępstwa pracowników.

(pismo k.70)

Mimo braku zgody na zwolnienie A. Ł. nie stawiał się do pracy w dniu 30.05.2014r.

(bezsporne)

Za okres od 02 czerwca 2014r. do 06 czerwca 2014r. A. Ł. w zakładzie pracy przedstawił zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy . Na zwolnieniu w adnotacjach o wskazaniach lekarskich zaznaczone było , że chory może chodzić.

(kopia zwolnienia k. 73)

W dniu 05 czerwca 2014r. w zakładzie pracy (...)w B. odbywało się zebranie związkowe. A. Ł. pojechał na to zebranie i wszedł na teren zakładu pracy pracodawcy w B.. Przy wejściu złożył podpis w książce wejść wyjść na teren zakładu, ale nie podpisał się swoim imieniem i nazwiskiem.

(zeznania I. B. k. 322, zeznania W. K. k. 368, kopia karty z książki wejść i wyjść k. 74)

W dniu 20.06.2014r. M. S. jako Dyrektor Zakładu zwrócił się do Komisji(...) (...) w C(...) (...) P. (...). o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z A. Ł. . Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez niewykonywanie pracy zgodnie z rozkładem pracy i sfalszowanie podpisu innego pracownika.

(kopia pisma k. 18-19)

Komisja Zakładowa (...) w (...) P. (...). pismem z dnia 21.06.2014r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z A. Ł.. W imieniu Komisji pismo podpisali członkowie Komisji K. W. i T. G.. Pismo wpłynęło na ręce kierownika działu kadr i płac K. B. w dniu 23.06.2014r. o godz. 14:00.

(pismo k. 20, informacja k. 16)

Mimo tego w dniu 26 czerwca 2014r. obwiniony podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z A. Ł. bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazał brak wymaganego zgodnie z rozkładem czasu pracy stawiennictwa w pracy oraz niewykonywaniu pracy zgodnie z tym rozkładem , a także sfalszowaniu podpisu innego pracownika pracodawcy.

Szczegółowo wymienił, że w dniu 30 maja 2014r. i 09.06.2014r. A. Ł. nie przyszedł do pracy zgodnie z ustalonym rozkładem nie przedstawiając żadnego usprawiedliwienia. Ponadto w dniu 05.06.2014r. A. Ł. korzystając ze zwolnienia lekarskiego zjawił się w godzinach 12:30-13:17 na terenie zakładu pracy pracodawcy w B. co stanowiło niezgodne z prawem wykorzystanie zwolnienia lekarskiego i miało na celu bezprawne uzyskanie dnia wolnego od pracy celem wykonywania działalności związkowej. W tym samym czasie na terenie zakładu pracy pracodawcy w B. podpisał się pod listą obecności imieniem i nazwiskiem innego pracownika pracodawcy R. T.. Podobne naruszenie obowiązków pracowniczych miało miejsce wcześniej w dniu 27 marca 2014r., kiedy A. Ł. samowolnie udzielił sobie zwolnienia i nie stawiał się do pracy.

(kopia pisma – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 12)

Obwiniony nie przyznał się do popełnienia zarzuczonego mu czynu.

Wyjaśnił, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z A. Ł. było zasadne, ponieważ A. Ł. rażąco naruszał obowiązki pracownicze , w szczególności nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia. Ponadto w ocenie obwinionego A. Ł. nie był objęty ochroną przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych ani ochroną przewidzianą w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Ponadto A. Ł. w dniu 05.06.2014r. mimo, że korzystał w tym dniu ze zwolnienia lekarskiego przyjechał do zakładu pracy w B. i w księdze wejść na teren zakładu sfalszował podpis innego pracownika R. T..

(wyjaśnienia obwinionego)

Wyjaśnienia obwinionego nie zasługują na akceptację. Całkowicie dowolne i stworzone na potrzeby przedmiotowego postępowania są twierdzenia obwinionego, że pokrzywdzonemu nie przysługiwała ochrona ani jako przewodniczącemu Komisji (...) (...) ani jako (...). Obwiniony wielokrotnie prowadził korespondencję z A. Ł. jako z Przewodniczącym Komisji(...) (...) , a także z A. Ł. jako (...). Ponadto w niektórych przypadkach udzielał pokrzywdzonemu zgody na wykorzystanie tzw. godzin związkowych, czyli godzin ,które pokrzywdzony wykorzystywał na działalność związkową z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Terminy wykorzystania przez A. Ł. zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na działalność związkową były między obwinionym i A. Ł. kwestią sporną, konfliktową. W tym zakresie obwiniony przedstawił dosyć obszerną korespondencję , której wiarygodność nie budzi zastrzeżeń. Obwiniony więc miał pełną świadomość pełnionych przez A. Ł. tych dwóch funkcji. Co więcej obwiniony zwracał się do Komisji (...) (...) o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z A. Ł.. To znaczy , że obwiniony również wiedział o przysługującej A. Ł. ochronie zatrudnienia. Obwiniony nie miał prawa kwestionować skuteczności wyboru A. Ł. na (...) (...) (...). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej

(postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 09.11.1995r. III PO 16/95, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 07.12.2011r. II PK 79/11).

Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań zarówno pokrzywdzonego A. Ł. jak i do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków : K. B., B. J., G. Z., E. G., H. K. , T. B.. Są to pracownicy (...) (...) Zakładu w P. (...). , dla których obwiniony M. S. jest nadal dyrektorem ich zakładu pracy. Dlatego z oczywistych względów ich zeznania były składane pod swoistą presją psychiczną. Mimo to wszyscy potwierdzili, że A. Ł. był społecznym inspektorem pracy w zakładzie oraz przewodniczącym komisji zakładowej związków zawodowych.

Zeznania I. B. zawierają opinię świadka o A. Ł., która jest niepochlebna.

A. Ł. nie zaprzeczał , że w dniach wymienionych w piśmie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako dni jego nieobecności w pracy bez usprawiedliwienia faktycznie nie było go w pracy. Wskazał jednak powody nieobecności. W dniu 30.05.2014r. były prawyborcy do Zarządu Regionu (...), zwracał się do obwinionego o zwolnienie od pracy na działalność związkową , lecz spotkał się z odmową, a jego wniosek o urlop na żądanie pozostał bez odpowiedzi. Za dzień 27 marca 2014r. przedstawił zwolnienie lekarskie , którego obwiniony nie uznał. Jeśli chodzi o dzień 09.06.2014r. A. Ł. stwierdził, że nie stawiał się do pracy na skutek pomyłki , gdyż był przekonany , że zwolnienie lekarskie, z którego korzystał od 02.06.2014r. trwa do 09.06.2014r. , a faktycznie trwało do 06.06.2014r. (na dni 07.06.2014r. i 08.06.2014r. przypadały sobota i niedziela) Pokrzywdzony potwierdził również, że w dniu 05.06.2014r. pojechał do zakładu pracy pracodawcy w B. na zebranie związkowe. Zaprzeczył jednak, aby w księdze wejść i wyjść podrobił podpis innego pracownika. W tym przedmiocie toczy się przeciwko pokrzywdzonemu postępowanie karne o czyn z art. 270 § 1 kk , które nie jest jeszcze prawomocnie zakończone.

Zeznania świadka A. Z. nic istotnego do sprawy nie wnoszą.

Podobnie zeznania świadków W. K. , I. K. i J. P. mają znaczenie drugorzędne w przedmiotowej sprawie.

Pozostałe zebrane dowody nie budzą wątpliwości.

W stosunku do obwinionego nie zachodzi żadna z okoliczności wyłączających winę w rozumieniu kodeksu wykroczeń.

Obwiniony wyczerpał dyspozycję art. 281 pkt 3 kodeksu pracy , ponieważ jako dyrektor (...) Sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w P. (...) rozwiązał bez wypowiedzenia – na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy – umowę o pracę zawartą z A. Ł. pełniącym funkcje(...) (...) (...) oraz (...) (...) w C. (...) (...) P. (...). mimo braku zgody (...) (...) w C.(...) (...) P. (...). na rozwiązanie z w/w umowy o pracę w przedmiotowym trybie , w sposób rażąco naruszając przepisy prawa pracy.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy(...). Ust. 3 cytowanego artykułu przewiduje, że zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. W przypadku , gdy właściwy organ nie dokona wskazania , o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust.1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

Z kolei art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy stanowi, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu , chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia . W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Z wyżej przytoczonych przepisów prawa wynika, że A. Ł. przysługiwała wzmożona ochrona stosunku pracy z dwóch tytułów - z tytułu pełnienia funkcji (...) (...) oraz z tytułu pełnienia funkcji (...) (...) (...). Obwiniony miał obowiązek uzyskać zgodę Komisji(...) (...) do rozwiązania umowy o pracę z A. Ł.. Na zapytanie obwinionego Komisja(...) (...) nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z A. Ł. . Obwiniony całkowicie zlekceważył stanowisko Komisji (...) i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z A. Ł. . Tym samym obwiniony całkowicie zlekceważył przepisy dwóch różnych ustaw - ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych oraz ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy. W ocenie Sądu stanowi to rażące naruszenie przepisów prawa pracy.

W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcja ustanowionego w art. 32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcą , a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych , w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. (por. wyrok SN z dnia 08.03.2013r. II PK 208/12)

Spolecznego inspektora pracy nie można zwolnić dyscyplinarnie bez zgody organizacji związkowej. Nawet przy dużym przewinieniu takiego pracownika sądy powinny mieć na względzie jego prawo do ochrony. (por. wyrok SN z dnia 08.05.2014r. III PK 110/13)

Przy wymiarze kary Sąd kierował się następującymi względami:

Sąd wziął pod uwagę stopień społecznej szkodliwości czynu obwinionego wyrażający się w naruszeniu podstawowych zasad wzmożonej ochrony stosunku pracy pokrzywdzonego.

Jako okoliczności łagodzące potraktował dotychczasową niekaralność obwinionego. Okoliczności obciążających Sąd nie stwierdził. Wobec tego Sąd uznał, iż kara grzywny w wysokości 1500 złotych jest dla obwinionego dolegliwością współmierną do stopnia społecznej szkodliwości czynu obwinionego, która uzmysłowi mu naganność jego postępowania i powstrzyma przed podobnymi zachowaniami w przyszłości.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.