

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 lutego 2016r. B. P. odwoływał się od oświadczenia pracodawcy (...) (...) w S. domagając przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, a także kosztów procesu wskazując, iż w dacie dokonania wypowiedzenia objęty był jeszcze szczególną ochroną stosunku pracy przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych. Nadto podnosił, że pozwany miał możliwość zatrudnienia go na innym stanowisku (k. 2 – 5) Wysokość dochodzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ulegała modyfikacji w toku procesu z pierwotnie wskazywanej kwoty 5600 zł (k. 17) ostatecznie do kwoty 145.600 zł (k. 236)

Pozwany (...) (...) w S. żądał oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda kosztów procesu wskazując, iż przed dniem dokonania wypowiedzenia upłynął już przewidziany przepisami roczny okres od zaprzestania pełnienia przez pracownika funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, podczas którego to okresu wypowiedzenie nie było dopuszczalne. Nadto podniósł, że powód od lat lekceważył swoje obowiązki, a organizacja związkowa nie wyrażała zgody na jego zwolnienie, (k. 34 – 40)

Powód wywiódł apelację od wskazanego wyroku podnosząc w niej, poza argumentacją prezentowaną przed sądem I instancji, także kwestię swojej przynależności do rady pracowniczej. (k. 129 – 131)

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 360 zł tytułem kosztów procesu. (k. 115)

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 9 lutego 2018 r. uchylił wyrok sądu I instancji przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania i pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na brak poczynienia dodatkowych ustaleń i rozważań odnośnie:

- charakteru uchwały nr 8/2014 z dnia 3 kwietnia 2014r., w tym w szczególności rzeczywistej woli podejmujących ją osób co do okresu obowiązywania ochrony udzielonej powodowi,
- ewentualnego objęcia powoda ochroną niezależnie od piastowania funkcji Przewodniczącego (...) Organizacji (...) przy (...) (...) w S. z uwagi na pełnienie przez niego szeregu innych funkcji związkowych,
- ewentualnego objęcia ochroną ze względu na pełnienie funkcji członka działającej w zakładzie rady pracowniczej,
- charakteru zajmowanego przez powoda stanowiska i jego ewentualnej fikcyjności ukierunkowanej na obejście prawa i wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez potrzeby uzasadnienia innego niż likwidacja.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy zalecił przy ponownym rozpoznaniu sprawy w I instancji przeprowadzenie postępowania dowodowego ukierunkowanego na skonkretyzowanie okoliczności wykonywania przez powoda działalności w strukturach związków zawodowych, charakteru uchwały nr 8/2004 w zakresie okresu objęcia powoda ochroną, funkcjonowania w pozwanym szpitalu rady pracowniczej i członkostwa powoda w tej radzie oraz zbadania, czy utworzenie i powierzenie powodowi stanowiska starszego specjalisty do spraw technicznych nie stanowiło próby obejścia wymogów w zakresie wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony wobec możliwości likwidacji tego stanowiska w każdym czasie (k. 168 - 186)

W toku ponownego postępowania przed sądem I instancji strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska. Pozwany negował funkcjonowanie rady pracowniczej.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 22 października 1990 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powód zatrudniony był początkowo na stanowisku młodszego asystenta przy prowadzeniu serwisu technicznego aparatów RTG, USG, TK. Jednocześnie wspomagał wdrażanie i utrzymanie w ruchu systemów informatycznych szpitala.

Od 1 sierpnia 1996r. B. P. objął stanowisko asystenta. Jednocześnie powierzono mu obowiązki kierownika Sekcji Komputeryzacji szpitala. Jego zadaniem była koordynacja opracowania i wdrażania systemu informatycznego w szpitalu oraz nadzór nad eksploatacją tego systemu.

W związku z likwidacją wskazanej sekcji, a w konsekwencji i stanowiska pracy powoda, doszło wskutek wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez zakład pracy do zmiany stanowiska B. P.. Od 1 maja 2004r. ten objął stanowisko starszego specjalisty w Sekcji Administracyjno – Gospodarczej (...) w S. (należących do struktur szpitalnych). Do jego obowiązków należały wówczas: zbieranie i przechowywanie danych do celów statystycznych, przeprowadzanie szkoleń personelu w zakresie oprogramowania, instalacja i administracja sprzętem zespołu i oprogramowaniem, a także nadzór nad sprawnym funkcjonowaniem aparatury medycznej.

W związku z wygaszeniem przez pozwanego z końcem maja 2010r. działalności (...) uległo zmianie z dniem 1 czerwca 2010r. na mocy porozumienia stron stanowisko powoda. Od tej daty pracował on w szpitalu jako starszy specjalista do technicznych.

Niesporne, nadto dokumenty w cz. B akt osobowych powoda: umowa o pracę – k. 1, zawiadomienie – k. 3, wniosek dot. kwalifikacji zawodowych – k. 13, przebieg pracy zawodowej – k. 16, powierzenie obowiązków – k.22, wypowiedzenie zmieniające – k. 35, zakres czynności – k. 34 i nast. bez numeru, porozumienie zmieniające – k. 56, nadto zakres czynności k. 18 cz. A akt osobowych powoda,

Do zadań powoda na stanowisku specjalisty do spraw technicznych należeć miały m.in.: wykonywanie i monitorowanie inwentaryzacji budowlanej obiektów z zasobu pozwanego, w tym szczegółowe rozpisanie wszystkich pomieszczeń z podziałem na oddziały, sale chorych, bloki operacyjne, sanitariaty, korytarze, itp., sporządzenie inwentaryzacji i planów miejsc parkingowych na terenie szpitala i obiektów należących do szpitala, współpraca z Działem Administracyjno-Gospodarczym w zakresie gospodarowania miejscami parkingowymi i ochroną obiektów, opracowanie wzorów przepustek i systemu ich wydawania, udział w komisjach inwentaryzacyjnych.

Dowód: karta stanowiska pracy – k. 43

Powód jest magistrem inżynierem elektrykiem. Ukończył studia w zakresie elektrotechniki w specjalności przetwarzanie i użytkowanie energii.

Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanym szpitalu pracował w trzech innych zakładach spoza branży medycznej, w pierwszym jako automatyk, starszy referent do spraw automatyki, specjalista do spraw automatyki, w drugim jako radca i trzecim jako kierownik działu umaszynowania i rozruchu.

Niesporne, nadto dokumenty w cz. A akt osobowych powoda – dyplom – k. 3, kwestionariusz osobowy – k. 2, świadectwa pracy – k. 4 – 6

Przed podpisaniem porozumienia z dnia 31 maja 2010r. pozwany żądał od powoda wskazania jego kwalifikacji. B. P. wyszczególnił elementy, o jakie w okresie zatrudnienia wzbogacone zostało jego doświadczenie zawodowe, jednak ich nie udokumentował.

Dowód: pisma stron – k. 45, 46

Stanowisko specjalisty do spraw technicznych z opisanym wcześniej zakresem obowiązków zostało stworzone dla powoda z uwagi na fakt, iż ten podlegał ochronie przed zwolnieniem z uwagi na mocy uchwały związku zawodowego, a pracodawca nie znajdował dla niego w strukturach szpitalnych innego miejsca. Nikogo innego z takim zakresem obowiązków pozwany nie zatrudniał.

Zadania przypisane powodowi były przydatne z perspektywy pracodawcy, ale nie miały charakteru pilnego ani nie wymagały utworzenia osobnego stanowiska.

Powód w latach 2010, 2011r. wskazywał przełożonym, że nie ma odpowiednich narzędzi do wykonywania powierzonych mu zadań. Ostatecznie pozwana jeszcze w 2011r. zapewniła mu sprzęt komputerowy i programy do pracy, choć między stronami nadal występowały różnice poglądów co do tego, czy programy te nie powinny być wzbogacone.

Ostatecznie powód wykonywał jednak zadania przypisane do tego stanowiska, choć wyniki jego działań nie satysfakcjonowały pracodawcy.

Dowód: zeznania świadka A. K. – k. 356v – 357, przesłuchanie M. U. w charakterze strony pozwanej – k. 111, pisma stron z okresu zatrudnienia powoda – k. 250, 309 – 318, faktury – k. 258, 259, karta środka trwałego – k. 260, korespondencja e – mail – k. 261,

Jeszcze w okresie pełnienia przez powoda obowiązków kierownika Sekcji Komputeryzacji pracodawca zgłaszał pisemne uwagi do jego pracy.

Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego w 2004r. pozwany chciał rozwiązać z powodem umowę o pracę zarzucając mu niewłaściwe wykonywanie obowiązków zawodowych (nieodpowiednie zachowanie w czasie prac komisji inwentaryzacyjnej, zniszczenie nośnika informatycznego, brak nadzoru nad podwładnymi).

Organizacja związkowa nie wyraziła jednak zgody na wypowiedzenie umowy.

Niesporne, nadto informacja o zamiarze wypowiedzenia umowy – k. 36 cz. B akt osobowych powoda, informacja organizacji związkowej – k. 37 cz. B akt osobowych powoda, korespondencja stron co do wykonywania przez powoda obowiązków zawodowych – k.13 – 19 części akt osobowych powoda oznaczonej jak cd (...) (wskazane dokumenty także na k. 47, 48, 52 – 62)

Od początku zatrudnienia u pozwanej powód był członkiem związku zawodowego (...).

Niesporne

(...) jest zorganizowany na zasadzie terytorialno – branżowej. Organizacyjnymi jednostkami terytorialnymi związku są organizacje zakładowe, międzyzakładowe i podzielone na oddziały regiony, natomiast organizacyjnymi jednostkami branżowymi krajowe i regionalne sekretariaty branżowe oraz krajowe, międzyregionalne i regionalne sekcje branżowe.

Organizacje zakładowe i międzyzakładowe mogą należeć do sekcji branżowej odpowiadającej ich działalności.

Władzą wykonawczą w organizacjach zakładowych i międzyzakładowych są komisje, w sekcji branżowej rada sekcji, w sekretariacie branżowym rada sekretariatu.

Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi są: zakładowe jednostki koordynacyjne oraz organizacje zakładowe i międzyzakładowe.

Władza wykonawcza jednostki organizacyjnej kieruje działalnością tej jednostki i reprezentuje ją na zewnątrz.

Władza wykonawcza podstawowej jednostki organizacyjnej reprezentuje należących do niej członków związku wobec pracodawcy. Władza wykonawcza branżowej jednostki organizacyjnej nie ma takich uprawnień.

dowód: statut związku – k. 209 - 225

Na okres kadencji 1998 – 2002 powód został wybrany w skład Zarządu Regionu (...) i wszedł do Rady Regionalnego Sekretariatu (...). Tę pierwszą funkcję pełnił też w kolejnej kadencji 2002- 2006.

O objęciu tych funkcji odpowiednie organy związku informowały pracodawcę powoda.

Niesporne, nadto zawiadomienia (...) – k. 9, 10, 21 akt osobowych powoda – części oznaczonej jako cd (...)

W kadencji 2010 – 2014r. B. P. był członkiem Rady (...) Sekcji i Sekretariatu (...) oraz delegatem na Walne Zebranie Delegatów Regionu P. (...).

niesporne, nadto zaświadczenie k. 99 – 100

Powód nadto wchodził od 1994r. w skład zakładowej komisji (...) przy (...) w S., w tym z przerwą w okresie 2002-2006 jej przewodniczył.

niesporne, nadto zawiadomienie – k. 104, przesłuchanie powoda – k. 88v, uchwała – k. 233

W marcu 2014r. powód został znów wybrany na przewodniczącego komisji zakładowej (...) przy (...) w S..

Niesporne, nadto protokół – k. 101 – 103

W dniu 3 kwietnia 2014r. komisja zakładowa (...) przy (...) w S. uchwałą nr 8/2014 ustaliła imienną listę osób objętych ochroną stosunku pracy. Lista ta objęła 7 osób – członków komisji (w przypadku każdej z osób wskazano stanowisko w komisji zakładowej), w tym powoda jako jej przewodniczącego. W uchwale nie wskazano okresu ochrony.

Dowód: uchwała nr 8/2014 – k. 11

Z dniem 1 stycznia 2015r. powód zrezygnował z funkcji przewodniczącego komisji zakładowej (...). Rezygnacji dokonał w grudniu 2014r.

Komisja zakładowa (...) poinformowała pracodawcę o tej rezygnacji w dniu 19 grudnia 2014r. wskazując osobę pełniącą funkcję przewodniczącego do czasu wyborów nowego przewodniczącego.

Niesporne, nadto informacja datowana na 15 grudnia 2014r. karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda

Powód po rezygnacji z funkcji przewodniczącego komisji zakładowej nadal był członkiem (...) Sekcji Ochrony (...) zrzeszających zakładowe i międzyzakładowe organizacje związku działające w zakładach związanych ze służbą zdrowia, członkiem Rady (...) Sekcji i Sekretariatu (...) oraz delegatem na Walne Zebranie Delegatów Regionu P. (...).

dowód: zaświadczenie k. 99 – 100, protokół – k. 106, zeznania świadków: M. Z. – k. 88, M. J. – k. 322 – 323

Ochrona powoda przez rozwiązaniem stosunku pracy ustalona uchwałą nr 8/2014 Komisji Zakładowej (...) warunkowana była pełnieniem przez niego funkcji przewodniczącego komisji zakładowej.

W kolejnych uchwałach komisji, zarówno tych sprzed dokonania powodowi wypowiedzenia, jak i tych po tym zdarzeniu ochroną byli objęci wyłącznie członkowie komisji (...) przy (...) w S..

Dowód: zeznania świadków M. Z. - k. 88, 324 326, M. J. – k. 322 – 323, uchwały – k. 229 – 233

Pracodawca nie był w 2014 r. i później informowany, że powód pełni funkcje w strukturach ponadzakładowych związku zawodowego.

Dowód: przesłuchanie M. U. w charakterze strony (zapis skrócony – k. 385 – 386)

Po wyborach uzupełniających komisja (...) przy (...) (...) w S. podjęła w dniu 26 lutego 2015r. uchwałę w sprawie zmiany uchwały nr 8/2014 z dnia 3 kwietnia 2014r. uchwalając imienną listę osób objętych szczególną ochroną na podstawie zapisów ustawy o związkach zawodowych. Uchwała objęła ochroną wyłącznie członków komisji zakładowej, przy czym dotyczyło to wszystkich osób z wyjątkiem nieobecnego członka komisji K. C.. Wszystkie wskazane osoby były objęte wraz z powodem ochroną na mocy poprzedniej uchwały nr 8/2014r.

Dowód: uchwały k. 9, 11

Pismem złożonym 4 marca 2015r. komisja zakładowa (...) poinformowała pozwanego pracodawcę o osobach objętych ochroną na podstawie tej uchwały.

Dowód: informacja – k. 10

W dniu 25 stycznia 2016 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na 30 kwietnia 2016r. powołując się na zmiany organizacyjne, brak potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku starszego specjalisty do spraw technicznych oraz wykonywania powierzonych powodowi prac warunkujące łącznie likwidację zajmowanego przez B. P. stanowiska. Jednocześnie wskazano pracownikowi, iż nie ma możliwości jego zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom.

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 4 cz. C akt osobowych powoda (także k. 6)

Przed dokonaniem wypowiedzenia pozwany pismem z dnia 12 stycznia 2016r. zawiadomił o zamiarze podjęcia tej czynności komisję zakładową (...).

Organizacja odpowiedziała, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Niesporne, nadto pismo pozwanego – k. 2 cz. C akt osobowych powoda, odpowiedź organizacji związkowej – k. 3 cz. C akt osobowych powoda (także k. 7, 8)

W pozwanym szpitalu funkcjonowała rada pracowników, której przewodniczącym był powód. Rada ta wybrana została w roku 2006. Kolejnych wyborów członków rady nie było. Po 2010r. pozwany jednak komunikował się z radą w kwestiach pracowniczych. Także inne organy zwracały się do tego podmiotu. W imieniu rady odpowiadał wówczas na pisma i uczestniczył w spotkaniach powód.

Funkcjonowanie po 2010r. rady w tożsamym kształcie osobowym warunkowane było niepisanyim uzgodnieniem dyrektora placówki i powoda w tym zakresie.

W kwietniu 2004r. wydana została w szpitalu opinia prawna w sprawie istnienia rady. W opinii tej wskazano na celowość powiadomienia pracowników o upływie kadencji rady i możliwych wyborach nowej. W maju 2014r. dyrektor placówki zawiadomił pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady wskazując, że wybory zostaną zorganizowane po otrzymaniu pisemnego wniosku co najmniej 10% załogi i powołując się na art. 11 ust. 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Pracownicy nie wystąpili o zorganizowanie wyborów. Ostatecznie do wyborów nie doszło.

Dowód: pisma pozwanego – k. 239, 244, 247, 273 – 274, 276, 278, 279, 285, 286, 290, 291, 293, 295, 297, 302, pisma różnych organów zewnętrznych i działających przy szpitalu – k. 240, 241, 243, 281, 283, pisma rady pracowników – k. 242, 245, 246, 275, 277, 280, 282, 284, 284a, 287, 289, 292, 294, 296, 298, 301 rozdzielnik – k. 262 (336), potwierdzenie odbioru rozdzielnika – k. 337, potwierdzenie odbioru dokumentów – k. 286, opinia prawna – k. 303,

przesłuchanie powoda na rozprawie w dniu 4 lipca 2019r. (zapis skrócony – k. 383 – 385) w zw. z k. 326, zeznania świadka G. S. – k. 355v - 356

Sąd zważył, co następuje.

Powód swoje roszczenia wywodził z art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. W myśl pierwszego z tych przepisów, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z drugim z nich pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc, a jeśli umowę rozwiązano z pracownikiem podlegającym ochronie przedemerytalnej, w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo takim, w przypadku którego rozwiązanie umowy podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego – za cały okres pozostawania bez pracy. Uwzględnienie żądania z art. 47 k.p. jest możliwe wyłącznie w przypadku przywrócenia do pracy, z tego względu najpierw podlegała rozważeniu zasadność pierwszego ze zgłoszonych żądań wynikającego z art. 45 § 1 k.p.

W niniejszej sprawie powód dopatrywał się naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w dokonaniu wypowiedzenia pomimo braku zgody organizacji związkowej i pomimo zgody rady pracowników, której miał przewodniczyć.

B. P., co bezsporne, był członkiem związku zawodowego, znajdował więc wobec niego zastosowanie art. 38 k.p. Zgodnie z tym przepisem o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§1), organizacja ta zaś w terminie 5 dni może złożyć umotywowane zastrzeżenia (§ 2). Decyzję w sprawie wypowiedzenia pracodawca podejmuje po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej albo w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (art. 38 § 5 k.p.). Stanowisko organizacji nie ma charakteru wiążącego dla pracodawcy. Wskazanych regulacji pozwany pracodawca nie naruszył. Poinformował bowiem organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powodem umowy, a wypowiedzenia dokonał po zapoznaniu się ze stanowiskiem tej organizacji.

Istnieje grupa członków związku zawodowego, do których przepis art. 38 k.p. nie znajduje zastosowania. Ustawodawca przewiduje bowiem w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (na dzień wypowiedzenia t.j. 2015.1881 z późn.zm.) pochłaniający przewidzianą w art. 38 k.p. powinność konsultacji obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie stosunku pracy. Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 wskazanej ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ochrona, o jakiej mowa, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). W ocenie powoda doszło właśnie do naruszenia wskazanych regulacji, bowiem nie upłynął jeszcze ustalony w art. 32 ust. 2 omawianej ustawy okres ochrony jego stosunku pracy.

Dla oceny trafności tego stanowiska niezbędnym było rozważanie, na jaki okres i w związku z jaką funkcją powód był objęty ochroną na mocy uchwały 8/2004. Wskazana uchwała wymieniała osoby objęte ochroną, nie oznaczała natomiast w sposób wyraźny okresu ochrony. Wobec rezygnacji przez powoda z funkcji przewodniczącego komisji zakładowej z upływem 2014r. pozwana uznała, iż roczny okres ochrony po zakończeniu pełnienia funkcji upływa w dniu 1 stycznia 2016r. Tymczasem powód stał na stanowisku, iż trwałość jego stosunku pracy podlegała ochronie do czasu podjęcia przez komisję zakładową nowej uchwały w przedmiocie pracowników objętych ochroną czyli do 26 lutego 2015r. i dalej przez rok od tej daty.

Podzielenie stanowiska powoda oznaczałoby, inaczej niż przy przychyleniu się do poglądu pozwanego, że doszło w przypadku wypowiedzenia do naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma ściśle określony zakres podmiotowy. Dotyczy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz tych członków organizacji – pracowników, którzy mogą (są upoważnieni) ją reprezentować wobec pracodawcy. Dla objęcia ochroną nie jest jednak wystarczające posiadanie któregoś z tych przymiotów. Niezbędne jest jeszcze dokonanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej czynności formalnej w postaci podjęcia uchwały w przedmiocie objęcia ochroną i poinformowania pracodawcy o osobach, których ochrona dotyczy.

Niespornym pozostawało, iż w przypadku powoda była podjęta stosowna uchwała, a jej treść przekazana pozwanemu. Kolejna uchwała, w której powód nie był już wymieniony pochodziła z 26 lutego 2015r. Należało rozważyć, czy między odejściem powoda z komisji zakładowej a podjęciem drugiej z uchwał B. P. podlegał ochronie na mocy pierwszej z nich. Powód wywodził, iż ochrona ta przysługiwała mu zarówno z racji treści uchwały 8/2014 jak i wykonywania funkcji w strukturach ponadzakładowych związku pozwalających na taką ochronę.

Komisja zakładowa, której powód przewodniczył do końca 2014r., stanowiła element struktury dużej organizacji związkowej. (...) przy (...) w S. jest jednostką organizacyjną (...). Powód podnosił, iż pełnił w strukturach tego związku już po rezygnacji z bycia przewodniczącym komisji zakładowej funkcje, które czyniły go upoważnionym do reprezentowania związku wobec pracodawcy. Chodziło o funkcje delegata na walne zebranie Delegatów Regionu P. (...), członkostwo w (...) Sekcji Ochrony (...), a nadto Radzie (...) Sekcji i Sekretariacie (...).

W istocie w procesie B. P. wykazał pełnienie takich funkcji nie tylko dowodami ze źródeł osobowych (własnym przesłuchaniem i zeznaniami świadków, ale i dokumentami). Te korespondujące ze sobą dowody nie budziły wątpliwości sądu, nie były też kwestionowane przez pozwanego. Ten jedynie podnosił, iż to nie wymienione funkcje powoda w strukturach (...)”, o których nie miał wiedzy, a stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej, warunkowały objęcie powoda ochroną na mocy uchwały 8/2014. Stanowisko to w świetle zgromadzonego materiału dowodowego sąd uznał za trafne.

Ochrona wymieniona w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ustaje po roku od upływu czasu wskazanego w uchwale, nie zaś po roku od dnia podjęcia kolejnej uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej. Przeciwnie uznanie prowadziłoby do niedopuszczalnych skutków, gdy zaniechanie organizacji co do powiadomienia pracodawcy o podjęciu nowej uchwały lub nawet co do takiego podjęcia skutkowałoby trwaniem ochrony osoby nie mającej już (od ponad roku) statusu wskazanego w przepisie. Tymczasem przewidziana w przepisie ochrona trwałości stosunku pracy w oczywisty sposób wiąże się z określoną aktywnością związkową pracownika i ma zapobiec pozbywaniu się przez pracodawcę niewygodnych dlań działaczy związkowych.

Uchwała komisji zakładowej (...) dotknięta była uchybieniem w postaci nieoznaczenia okresu objęcia ochroną osób w niej wskazanych, nie świadczy to jednak o jej nieskuteczności. Oznacza natomiast konieczność ustalenia w tej sprawie na innej podstawie (poprzez analizę zgromadzonych dowodów), jaki to miał być okres (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., sygn. III PK 52/11, OSNAPiUS 2013/3-4/34).

Analiza taka prowadziła do uznania, iż chodziło o okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji czyli w komisji zakładowej. Za takim przyjęciem przemawiała analiza uchwał komisji – przede wszystkim omawianej i kolejnej, ale też poprzednich i późniejszych. Wszystkie one wymieniały jako osoby objęte ochroną członków komisji zakładowej, dodatkowo – z jednym tylko wyjątkiem dotyczącym uchwały z 24 września 2008r. – oznaczając funkcję sprawowaną w komisji przez daną osobę. Z kolei w uchwale z 2008r. wskazano, iż ochrona obejmuje czas pełnienia funkcji w kadencji 2006- 2010. Powyższe oznacza, iż to właśnie sprawowanie funkcji w komisji zakładowej warunkowało ochronę określoną uchwałą. Koresponduje to zresztą z normą art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, która wprawdzie pozwala na objęcie ochroną pracowników innych niż członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej jednak na pierwszym miejscu wymienia tych członków. Nie zostały przedstawione przez stronę powodową żadne przekonujące

dowody na to, iż ochronę wskazaną w uchwale 8/2014 warunkowało wyłącznie lub dodatkowo pełnienie przez powoda innej jeszcze funkcji w związku. Sama potencjalna możliwość takiej reprezentacji z racji pełnionych funkcji związkowych nie oznacza konieczności objęcia pracownika ochroną. W praktyce z ochrony korzystają ci pracownicy, którzy rzeczywiście związek wobec pracodawcy reprezentują. W sytuacji, gdy zakładowa organizacja związkowa posiada zarząd, z reguły są to członkowie tego zarządu. Tak było u pozwanego, skoro po rezygnacji powoda z pełnionej funkcji wskazano pracodawcy osobę tymczasowo tę funkcję pełniącą. Gdyby ochrona B. P. objęta uchwałą 8/2014 miała się wiązać choćby częściowo z jego funkcją w strukturach ponadzakładowych, niezrozumiałym byłoby nieobjęcie go ochroną na mocy kolejnej uchwały, gdy te same funkcje dalej pełnił. Podkreślenia wymaga, iż uchwała z 26 lutego 2015r. nie objęła żadnej nowej osoby w stosunku do uchwały 8/2014, a jedynie pozbawiła w sposób wyraźny ochrony powoda. Jednoznacznie świadczy to o powiązaniu ochrony z funkcją pełnioną w komisji. Nic innego zresztą nie wynika z zeznań wnioskowanych przez powoda świadków – członków związku. Nie było podstaw do kwestionowania tych zeznań co do okoliczności faktycznych, stanowisko świadków co do trwania okresu ochrony (rok od podjęcia uchwały w dniu 26 lutego 2015r.) jest jednak oceną prawną nie popartą okolicznościami, które by ja uzasadniały. Z zeznań M. Z. wynikają w istocie okoliczności przemawiające przeciwko tej ocenie, a to objęcie ochroną na mocy uchwały 8/2014 osób ze szczebla zakładowego. Wobec omówionej treści uchwał i zeznań M. Z. sąd nie widział potrzeby prowadzenia z urzędu dowodu z zeznań pozostałych członków komisji zakładowej podejmujących uchwałę 8/2014r.

Nie tylko jednak zmiana uchwały w lutym 2015r. czy wskazanie w obu uchwałach (z 2014 i 2015r.) funkcji w komisji zakładowej osób w nich wymienionych nakazują wiązać tę ochronę z członkostwem w komisji. Powód nie naprowadził żadnych dowodów na okoliczność, iż funkcje sprawowane przez niego w strukturach ponadzakładowych związku przekładały się na reprezentowanie tegoż wobec pracodawcy. Nie zostały wykazane żadne sytuacje, podczas których powód reprezentowałby związek wobec pracodawcy z racji tych funkcji, o takiej aktywności nie wspominali też świadkowie – członkowie związku, w tym przewodniczący zarządu regionu M. J. (który jedynie wskazywał, że powód reprezentował szpital, a nie związek wobec szpitala), nie wynikają one też z zaświadczenia wystawionego przez organizację związkową. Powód nie udowodnił więc, by kiedykolwiek występował wobec pracodawcy z ramienia organizacji związkowej z innej pozycji niż przewodniczący (członek) komisji zakładowej.

Co więcej w ocenie sądu statut związku nie dawał powodowi podstaw do reprezentacji organizacji międzyzakładowej wobec pracodawcy. Władze wykonawcze danej jednostki reprezentują bowiem te jednostkę. Tym samym z racji funkcji w jednostkach branżowych powód nie mógł reprezentować wobec pracodawcy organizacji międzyzakładowej.

Wszystko to wespół ze powołanymi wcześniej okolicznościami przeciwko przyjęciu, że uchwała miała obowiązywać na okres inny niż pełnienie kadencji w komisji zakładowej. Skoro uchwała obejmowała okres kadencji w komisji zakładowej, przerwanie tejże przez powoda początkowało bieg rocznego terminu określonego w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Należało zatem uznać, iż zakaz wypowiedzenia powodowi umowy o pracę bez zgody zakładowej organizacji związkowej obowiązywał do 1 stycznia 2016r.

Dokonując wypowiedzenia w dniu 26 stycznia 2016r. pozwany nie naruszył zatem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Nawet jednak przyjęcie, iż roczny okres ochrony powoda winien być liczony od dnia 26 lutego 2016r. (modyfikacji uchwały komisji zakładowej) nie powodowałoby uwzględnienia powództwa. Skoro bowiem pozwany nie był poinformowany o innych funkcjach powoda w strukturach związku, treść kolejnych uchwał rodzić musiała u niego uzasadnione przekonanie o powiązaniu ochrony z li tylko funkcją w komisji zakładowej. W okolicznościach sprawy uwzględnienie żądania powoda pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 k.p. Powód bowiem wywodziłby korzystne skutki z niedochowania przez komisję zakładową, której był przewodniczącym, należytej staranności w formułowaniu uchwały i pominięcie w niej wymaganego prawem okresu ochrony. Nadto dłuższa ochrona nie znajdowałaby uzasadnienia w celu, dla którego ustawodawca ochronę przewidział. Jak już nadmieniono, ochrona ma na celu zapobieżenie usunięciu przez pracodawcę osób aktywnie działających na rzecz pracowników właśnie za tę aktywność. Okoliczności faktyczne ustalone przez sąd, o czym jeszcze dalej, przeczą uznaniu, iż zwolnienie powoda z pracy było sankcją za działalność związkową. Pracodawca już w przeszłości zamierzał zwolnić B. P., a kolejne stanowiska

znajdował mu z konieczności, właśnie wobec niemożności zakończenia z nim współpracy z uwagi na objęcie ochroną. Godzi się przy tym zauważyć, iż przez cały okres zatrudnienia powoda pozwany szpital nie naruszał regulacji ustawy o związkach zawodowych znajdujących zastosowanie do jego stosunku pracy kontynuując stosunek pracy wobec stanowiska komisji zakładowej.

Nie doszło również przy wypowiedzaniu umowy do naruszenia art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006.79.550 z późn.zm.). Zgodnie z wymienionym przepisem pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie. B. P. podnosił, iż w jego przypadku zgoda taka nie została uzyskana przez pozwanego pomimo sprawowania przez powoda funkcji przewodniczącego wskazanej rady. Kwestia ta pojawiła się dopiero w apelacji od pierwszego wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy w tej sprawie, co już samodzielnie czyni wątpliwym, czy powód do rady pracowników należał. Pozwany taką okoliczność wyraźnie kwestionował podnosząc, iż wobec niedojścia do nowych wyborów w 2014r. rada w zakładzie już nie funkcjonowała. Stanowisko to należało podzielić. Istnienie rad pracowników zostało przewidziane w powołanej ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Zgodnie z art. 1 ust. 2 tej ustawy znajduje ona zastosowanie do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Pozwany, co bezsporne, jest takim podmiotem. Wskazana ustawa przewiduje szczegółowo wybór rady pracowników, ale tylko po raz pierwszy. Członkowie rady wybierani są wśród osób zgłoszonych przez grupy pracowników -10 lub 20 osób w zależności znów od rozmiaru załogi (art. 4 ust. 4 ustawy). Wybory organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób u niego przyjęty (art. 8 ust. 1 ustawy). Tajne i bezpośrednie wybory przeprowadza komisja wyborcza. Dla ich ważności konieczny jest udział co najmniej 50% zatrudnionych (art. 10 ust. 1, 4, 5 ustawy). Jeśli liczba biorących udział jest mniejsza, to po upływie 30 dni przeprowadza się ponowne wybory i te pozostają już ważne bez względu na liczbę osób, które wezmą w nich udział (art. 10 ust. 6 ustawy). Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy, o jakiej mowa, kadencja rady pracowników trwa 4 lata od daty wyboru. Rada wybiera ze swego grona przewodniczącego i uchwała regulamin (art. 11 ust. 4 ustawy). Na co najmniej 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady (art. 11 ust. 5)

Ustawa nie określa, co dzieje się wówczas, gdy obowiązek ten nie zostanie dopełniony lub gdy pracodawca wprowadzie go dopełni, ale pracownicy nie wykazują zainteresowania nowymi wyborami. W ocenie sądu brak podstaw do uznania, by w takim wypadku kadencja rady wydłużała się automatycznie na czas nieokreślony (czy czas do nowych wyborów). Gdyby tak chciał ustawodawca, to nawet jeśli by nie sformułował tego wyraźnie, to przynajmniej nie oznaczyłby kadencji rady, a przewidział, że co pewien okres od powołania rady np. co 4 lata pracodawca zawiadamia pracowników o możliwości wyboru nowych członków tejże. Skoro kadencja została ustawowo określona, oczywistym jest, iż z jej upływem rada pracowników w dotychczasowym kształcie osobowym przestaje funkcjonować. Brak wyraźnych regulacji co do dalszych losów rady świadczy w ocenie sądu o tym, że kwestia ta zostaje pozostawiona pracownikom. Za pierwszym razem pracodawca przeprowadza wybory, jednak dalsze funkcjonowanie organu zależy już tylko od zatrudnionych.

Bezspornym było, iż w pozwanym szpitalu rada pracowników powołana została w 2006r. Kolejnych wyborów nie było, okresowo najprawdopodobniej wobec niepowiadomienia o prawie do wyboru członków kolejnej rady, a później wobec braku zainteresowania załogi. Pozwany wykazał poprzez przedłożenie dokumentów w postaci opinii prawnej, rozdzielnika i dowodu doręczenia rozdzielnika do odpowiednich komórek oraz zeznań świadka G. S., że w 2014r. poinformował zatrudnionych o możliwości nowych wyborów oraz, iż do tych wyborów nie doszło. Kwestionowanie przez powoda wiarygodności wskazanych dokumentów ocenione być musi jako działanie ukierunkowane wyłącznie na określony wynik procesu, nie zostało poparte bowiem żadnymi, poza jego przesłuchanie, dowodami twierdzenie, iż wskazanego rozdzielnika nie było lub że do załogi nie dotarł. Nieprawdopodobnym wydaje się, by pozwana wykreowała wskazane dokumenty na potrzeby postępowania. Pisma od rady pracowników (podpisane przez powoda) czy też do niej kierowane pochodzą z okresu sprzed rozdzielnika, co wskazuje, iż w istocie pozwany w 2014r. uporządkował

sytuację związaną z funkcjonowaniem rady pracowników podejmując najpierw działania, do jakich był ustawowo zobligowany, a później uznając, iż rada już nie funkcjonuje. Nawet zatem, gdyby przyjąć wobec treści wskazanych pism, że rada w szpitalu funkcjonowała w latach 2010 – 2014 (czego sąd nie czyni), to i tak nie działała już od 2014r. Wspomniana korespondencja nie może jednak świadczyć o istnieniu rady pracowników po 2010r. Sam powód przyznawał, że nie odbyły się kolejne wybory. Oznacza to, że po upływie 4 lat od pierwszych wyborów faktycznie rada przestała istnieć. Dżentelmeńska umowa między nawet nie całą radą, a powodem i dyrektorem szpitala o funkcjonowaniu rady w niezmienionym kształcie (na którą powoływał się B. P.) nie mogła tego zmienić, nawet jeśli w istocie miała miejsce. Nie w kompetencji bowiem wskazanych osób, a całej załogi pozwanego leżało określenie, kto wejdzie w skład kolejnej rady. Nieprzeprowadzenie wyborów oznacza, iż rada pracowników przestała u pozwanego funkcjonować już w 2010r. Skoro rada nie funkcjonowała, to powód nie był jej członkiem, a jego stosunek pracy nie podlegał ochronie z art. 17 ust. 1 o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Sąd nie znalazł podstaw do pominięcia dokumentów złożonych przez pozwaną (rozdzielnika i listy z doręczeniami) jako spóźnionych, pomimo upływu terminu do złożenia wniosków dowodowych, nałożonego w pierwszym zarządzeniu przy ponownym rozpoznaniu sprawy w I instancji. Zastosowanie rygoryzmu dowodowego wobec pozwanego w sytuacji, gdy powód po raz pierwszy powołał się na przynależność do rady pracowników dopiero w apelacji byłoby nierównym traktowaniem stron niniejszego procesu. Pominięcie wskazanych dokumentów nie zmieniłoby i tak rozstrzygnięcia, powód bowiem nie wykazał w procesie (a po jego stronie leżał tu ciężar dowodu), że wchodził w skład wyłonionej w drodze wyborów na mniej niż cztery lata przed wypowiedzeniem rady pracowników.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie dała również podstaw do uznania, iż doszło do uchybień w zakresie wskazania przyczyny wypowiedzenia ani, że wskazana przyczyna nie uzasadniała dostatecznie decyzji pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania czy skonkretyzowania przyczyny, a także ze wskazaniem przyczyny nieprawdziwej uznaje się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, traktowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Sprostanie przez pracodawcę określonego w art. 30 § 4 k.p. wymaganiu podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie polega na wskazaniu rzeczywistej przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618).

Jako przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazana została likwidacja stanowiska pracy. Przyczyna ta jest jasna i zrozumiała z perspektywy pracownika. Powód nie negował, iż stanowisko zlikwidowano, nie wykazał również (ani nie wskazywał), by stanowisk takich jak jego było w strukturze zakładu więcej, co rodziłoby po stronie pracodawcy obowiązek podania w wypowiedzeniu zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia, a sądowi pozwalało na zbadanie, czy te były obiektywne i przejrzyste i w istocie przemawiały za wytypowaniem do zwolnienia właśnie osoby powoda (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13, LEX nr 1483570, z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 LEX nr 1312564, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14, LEX nr 1554330). Likwidacja stanowiska w sposób dostateczny uzasadnia wypowiedzenie stanowiące wszak zwykły sposób rozwiązania umowy. Nie tylko bowiem czynniki leżące po stronie pracownika, ale i od niego niezależne pozwalają na rozwiązanie umowy w tym trybie.

Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych pracodawcy, tego, czy w istocie redukcja zatrudnienia, usunięcie danego stanowiska ze struktur zakładu, było potrzebne. Jeżeli pracodawca wskazał na warunkujące wypowiedzenie określone zmiany organizacyjne i takie w istocie przeprowadził, to podana przez niego przyczyna odpowiada rzeczywistej. Ocena konieczności prowadzenia zmian powodowałaby wkraczanie w sferę swobody pracodawcy w organizowaniu swojej działalności (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 OSNCP 1985/ 11/164, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, OSNP 2012/23-24/283).

Powód w tej sprawie podnosił jednak, iż stanowisko, które ostatnio zajmował było stworzone wyłącznie po to, by pracodawca w dogodnym momencie, gdy ustanie ochrona stosunku pracy B. P., mógł po prostu je zlikwidować, a tym samym ograniczyć w sporze sądowym możliwość realnej oceny zasadności wypowiedzenia. Rzeczywiście zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadka A. K., przesłuchania stron i pism przez nie wymienianych w okresie zatrudnienia powoda na ostatnim stanowisku i krótko przed tym zatrudnieniem, przemawiał za przyjęciem, iż stanowisko objęte przez B. P. pracodawcy nie było niezbędne od chwili jego powstania. Powód wprawdzie wykonywał czynności przydatne z punktu widzenia pracodawcy, jednak takie, których wykonanie nie wymagało osobnego etatu pracowniczego ani nie było szczególnie pilne. Za takim przyjęciem przemawia i korespondencja stron z 2010 i 2011r. jednoznacznie świadcząca o braku pośpiechu pozwanego w zapewnieniu powodowi narzędzi pracy, jak i dowody ze wskazanych źródeł osobowych. Gdyby było inaczej, to pozwany podejmowałby zintensyfikowane działania na uzyskanie od powoda rezultatów jego pracy (wyników czynności inwentaryzacyjnych), a takie nie zostały wykazane. Okoliczność ta nie oznacza jednak, iż pozwany, tworząc stanowisko, działał z intencją przyszłego łatwego zwolnienia powoda. Przede wszystkim pracodawca nie miał podstaw do przypuszczenia, że pracownik w przyszłości przestanie korzystać z ochrony stosunku pracy. B. P., co bezsporne, od lat był taką ochroną objęty i nic nie wskazywało na zmianę tego stanu rzeczy. Pozwany, jak wynika z zeznań A. K. i przesłuchania M. U., stanął przed koniecznością znalezienia powodowi innego zajęcia wobec likwidacji Przychodni (...) (ta, co bezsporne, wystąpiła). Pozwany jest placówką medyczną i choć oczywistym jest, że nie zatrudnia jedynie osób zajmujących się bezpośrednio działaniami medycznymi, to jednak inne stanowiska mają u niego charakter li tylko pomocniczy. Wcześniejsze niezadowolenie z pracy powoda znajdujące odbicie w pismach pracodawcy przemawiało przeciwko powierzeniu mu stanowisk szczególnie odpowiedzialnych. To ograniczało pozwanemu pole manewru przy uwzględnieniu nadto wykształcenia i doświadczenia pracownika. B. P. podkreślał w toku procesu swoje kwalifikacje, na etapie porozumienia zmieniającego z 2010r. jednak w żaden sposób nie udokumentował kompetencji innych niż wskazane przez sąd w stanie faktycznym. Pozwany nie mógł zwolnić powoda, zmuszony zatem był znaleźć mu zadania i to doprowadziło do stworzenia nowego stanowiska. Zauważyć przy ocenie działań pozwanego wypada, iż B. P. objął stanowisko w wyniku porozumienia, a nie jednostronnej czynności pracodawcy, a przez kilka lat pracy nie podejmował aktywności zmierzającej do przydzielenia mu innych zadań (a przynajmniej jej nie wykazał w procesie), co oznacza, że dla obu stron stosunku pracy wygodnym było, iż powód wykonuje takie a nie inne, nie wymagające specjalnego zaangażowania obowiązki.

Powód nie wykazał, że w 2010r. w zakładzie istniały wolne stanowiska, na których mógłby zostać zatrudniony przy uwzględnieniu jego wykształcenia i doświadczenia. Sąd nie widział podstaw do prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu, naruszałoby to bowiem zasady kontrydiktoryjności procesu. Powód nie jest osobą nieporadną, posiada wyższe wykształcenie, jest wieloletnim działaczem związkowym, wspierany nadto przez prawnika organizacji związkowej, nie zachodzą zatem szczególne okoliczności, by zastępować go w inicjatywie dowodowej.

Sąd nie badał, czy kwalifikacje powoda pozwalały pracodawcy w 2016r. na zaproponowanie B. P. innej pracy. Pomimo powołania tej okoliczności w wypowiedzeniu, nie może ona decydować o jego zasadności. Pracodawca likwidując stanowisko pracy nie ma obowiązku poszukiwać dla pracownika innego zatrudnienia w strukturach zakładu (rozważać, czy spełnia ona wymogi do pracy na innym wolnym etacie). Nie musi więc wskazywać pracownikowi, dlaczego nie dokonuje jego przesunięcia stanowiskowego.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd uznał wypowiedzenie za prawidłowe i uzasadnione. Skutkowało to nie tylko oddaleniem żądania przywrócenia do pracy, ale i zależnego od niego żądania wynagrodzenia.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd oddalił odwołanie jako nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty zastępstwa procesowego. Sąd obciążył

powoda kosztami procesu jedynie częściowo, na co pozwala regulacja art. 102 k.p.c. Na dzień wytoczenia powództwa stawka minimalna wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika w I instancji w zakresie żądania przywrócenia do pracy odpowiadała kwocie 360 zł, uległa natomiast zmianie w toku procesu na 180 zł. Mając na względzie regulację § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r.zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2016.1667) sąd przyjął za I instancję stawkę 360 zł, za II zaś stawkę minimalną 120 zł, jako że połowa ze 180 zł dawała kwotę niższą. Wskazane kwoty wynikają z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz.U. 2018.265 z późn. zm.). Tylko taką kwotą obciążono powoda odstępując od nakładania na niego kosztów procesu (działania zawodowego pełnomocnika) w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy. Sąd miał na względzie to, iż zgłoszenie żądania nie prowadziło po stronie pozwanej do żadnej dodatkowej aktywności pełnomocnika, jako że żądanie pozostawało ściśle uzależnione od oceny prawidłowości i zasadności wypowiedzenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)