

Sygn. akt IV Pa 114/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 sierpnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący - Sędzia: SSO Leon Popiel (spr.)**

**Sędziowie: SSO Lidia Molenda**

**SSR del. Beata Urbańska - Woike**

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2014 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **B. Ż.**

przeciwko Hotele (...) Sp. z o. o. w O.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 24 kwietnia 2014 r. sygn. akt IV P 349/13

**I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i przywraca powódkę B. Ż. do pracy w Hotele (...) Sp. z o. o. w O. na poprzednie warunki pracy i płacy;**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 45 939,90 zł (czterdzieści pięć tysięcy dziewięćset trzydzieści dziewięć złotych 90/100) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia;**

**III. oddala apelację pozwanej;**

**IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwotę 2520 zł (dwa tysiące pięćset dwadzieścia złotych) tytułem opłaty sądowej;**

**V. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.**

## UZASADNIENIE

Powódka B. Ż. w pozwie przeciwko Hotele (...) Sp. z o.o. w O. domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanej z dnia 20 maja 2013 roku o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem i zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka zaprzeczyła wskazanym w oświadczeniu pracodawcy przyczynom rozwiązania stosunku pracy wskazując, że były one pozorne i nieprawdziwe, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia stosunku

pracy była działalność powódki jako Przewodniczącej Organizacji Zakładowej(...)Nadto, w ocenie powódki, nawet oświadczenie pracodawcy o zobowiązaniu jej do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania umowy o pracę miało na celu utrudnienie jej prowadzonej działalności jako Przewodniczącej OZ (...), zwłaszcza z uwagi na jej zaangażowanie w plan projektu prywatyzacji pracowniczomenażerskiej spółki. Zdaniem powódki wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło również z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę tj. przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, albowiem pozwana nie zwróciła się do Zarządu Organizacji Zakładowej (...)o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką – jako Przewodniczącą OZ (...)– stosunku pracy. Organizacja Zakładowa (...)na dzień 31 marca 2013 roku liczyła 10 członków, wobec czego na dzień złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy była organizacją reprezentatywną.

Pozwana Hotele (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana szczegółowo odniosła się do wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Ponadto, podniosła, że rozwiązując z powódką umowę o pracę nie miała obowiązku współdziałania z Organizacją Zakładową (...)i konsultowania z nią zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż na dzień 20 maja 2013 roku organizacja ta nie była reprezentatywna. Z informacji uzyskanych przez pracodawcę spoza źródeł związkowych wynika, że organizacja w dniu wypowiedzenia powódce stosunku pracy zrzeszała mniej niż 10 pracowników.

Sąd Rejonowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2014 roku zasądził od pozwanego Hotele (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz powódki B. Ż. kwotę 12.600 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałym zakresie i wzajemnie znosząc koszty procesu między stronami (sygn. akt IV P 349/13).

Sąd I instancji ustalił, że powódkę B. Ż. i pozwaną Hotele (...) Sp. z o.o. w O. od dnia 3 kwietnia 2007 roku łączył stosunek pracy. Z dniem 1 lipca 2010 roku powierzono powódce stanowisko kierownika Biura Zarządu, a z dniem 15 stycznia 2013 roku kierownika Biura Handlowego w Biurze Hotelu (...). Do obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Biura Zarządu – podległym bezpośrednio prezesowi zarządu - należało m.in. obsługa organów spółki i bieżąca z nimi współpraca, współpraca z zarządem w przygotowaniu sprawozdania zarządu z działalności spółki za dany rok obrotowy, koordynacja przygotowania planów, raportów, zestawień i informacji na zlecenie i potrzeby Zarządu. W dniu 20 maja 2013 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

1. utratę zaufania pracodawcy uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku, spowodowana w szczególności:

- manifestowaniem wobec współpracowników negatywnego stosunku do wprowadzanych zmian organizacyjnych w spółce i brakiem gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych kompetencji,
- wywoływaniem konfliktów między pracownikami na tle wprowadzanych zmian organizacyjnych,
- ujawnieniem informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją kierownika Biura Zarządu,
- podważaniem autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez umieszczanie na stronie internetowej spółki oraz na tablicy ogłoszeń nieprawdziwych informacji o mobbingu, dyskryminacji i zastraszaniu pracowników przez zarząd Spółki,
- szkalowaniem wizerunku Spółki poprzez umieszczanie na stronie internetowej oraz rozpowszechnianie wśród współpracowników wypowiedzi sugerujących, że Zarząd spółki przedkłada własne interesy ponad interesy spółki,

- samowolne opuszczanie miejsca pracy

2. niską przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku spowodowana częstą absencją chorobową dezorganizującą pracę spółki.

Sąd Rejonowy w Olsztynie ustalił, że Rada Nadzorcza Hotele (...) Sp. z o.o. w O. uchwałą nr 14/ (...) z dnia 13 marca 2010 roku wprowadził regulamin organizacyjny pozwanej spółki i od tego czasu jedyną zmianą organizacyjną, która weszła w życie z dniem 1 lutego 2012 roku, było zlikwidowanie stanowiska kierownika restauracji ds. gastronomicznych i przejęcia jego obowiązków przez kierownika hotelu.

Współpraca między powódką a pracownikami pozwanej spółki układała się dobrze, powódka zaś wykonywała powierzone jej obowiązki, nie wywoływała konfliktów między pracownikami, jak również między pracownikami a prezesem zarządu – M. K. (1). Powódka w obecności osób trzecich nie krytykowała również pracodawcy.

Sąd ustalił, że powódka uczestniczyła w wykonywaniu planu rzeczowo – finansowego na 2012 rok. Plan taki na 2013 rok zaczęto wykonywać w październiku 2012 roku, a zakończono około miesiąca marca 2013 roku. W pracach tych nie uczestniczyła powódka, podobnie jak w pracach nad sprawozdaniem z prac zarządu za 2012 roku, które musiało być wykonane do 13 marca 2013 roku, a którego przygotowywanie rozpoczęto w połowie lutego 2013 roku.

Strategia postępowania Spółki, jak ustalił Sąd I instancji, była od kilku lat niezmienna, a polegała na sprzedaży majątku zbędnego i inwestowaniu pieniędzy w rozbudowę obiektu najbardziej j perspektywicznego tj. Hotelu (...). Powyższe nie było objęte tajemnicą i nie było zastrzeżone tylko dla ścisłego grona kierowniczego.

Na stronie internetowej Organizacji Związkowej (...)w Hotelach (...)w dacie 13 lutego 2013 roku znalazł się wpis dokonany przez organizację zakładową, a dotyczący prywatyzacji spółki, pismo skierowane do prezesa zarządu z dnia 17 stycznia 2013 roku dotyczące sygnałów o zastraszaniu i dyskryminacji, pismo z dnia 17 stycznia 2013 roku skierowane do prezesa zarządu w sprawie zwołania zebrania pracowników w celu poinformowania o sytuacji finansowej spółki, jej prywatyzacji i strategii zarządu spółki. We wpisie, który widniał na stronie internetowej p.t. Hotele (...) sp. z o.o.w prywatyzacji czy likwidacji? Zgodnie z planem prywatyzacji na lata 2012-2013” znalazły się zapisy „jak plotka głosi”, „jak słuchy głoszą”, „nie wiemy czy to tylko plotka”, „zarząd się wyżywi – parafrazując znanego klasyka. A pracownicy? Pewnie trochę poczekają na wypłatę pensji...? A może to plotka rozsiewana przez złośliwych” i „Quo vadis Panie prezesie”.

Powódka pismem z dnia 17 stycznia 2013 roku, które zostało również umieszczone na stronie internetowej organizacji zakładowej, jako Przewodnicząca Komisji Zakładowej Organizacji Zakładowej (...)w Hotele (...)zwrócił się do prezesa zarządu M. K. (1) o zajęcie stanowiska przez zarząd spółki w związku z licznymi sygnałami o zastraszaniu i dyskryminowaniu pracowników należących do Organizacji Zakładowej (...)Pismem z dnia 24 stycznia 2013 roku pracodawca udzielił odpowiedzi na powyższe pismo, informując o braku jakichkolwiek danych dotyczących szykan, dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową. Nadto, pracodawca wywiesił ogłoszenie, w którym zwrócił się do pracowników z prośbą o zgłaszanie wszelkich przypadków zachowań noszących znamiona zastraszania i dyskryminacji.

W dniu 23 stycznia 2013 roku powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu na okres od 23 do 28 stycznia 2013 roku. w okresie od 23 do 28 stycznia 2012 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 13 lutego 2013 roku złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 19 do 20 lutego 2013 roku, ale z uwagi na brak podpisania wniosku przez prezesa zarządu poinformowała przełożonego o rezygnacji z urlopu w tych dniach. Powódka w 2011 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 9 czerwca do 1 sierpnia tj. 37 dni. W 2012 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: 10-12 stycznia, 29 maja – 6 czerwca, 18-30 czerwca, 1 lipca – 5 października, a nadto korzystała z 18 dni urlopu wypoczynkowego. W 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach: 23-29 stycznia, 6-8 luty, 27 maja-7czerwca i korzystała z 12 dni urlopu wypoczynkowego. W związku z niezdolnością do pracy powódki przygotowanie planu rzeczowo – finansowego na 2013 rok oraz sprawozdania z

prac zarządu za 2012 rok powierzono L. R., a w pracach uczestniczyli również L. G., M. K. (2) i M. K. (1). Powódka od października 2012 roku do 20 maja 2013 roku nie uczestniczyła w spotkaniach kierownictwa spółki.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2013 roku Organizacja Zakładowa (...) w Hotele (...) poinformowała pracodawcę o liczbie członków – pracowników spółki. Z informacji ten wynikało, iż organizacja jest reprezentatywną, gdyż na dzień 30 marca 2013 roku zrzeszała 10 członków, zaś pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie była powódka. Na dzień 30 czerwca 2013 roku liczba członków Organizacji Zakładowej (...) w pozwanej spółce wynosił 7 osób. Sąd I instancji ustalił, iż na miesiąc grudzień 2012 roku 22 pracowników miało odprowadzane przez pracodawcę, w związku z przynależnością do Organizacji Zakładowej (...), składki członkowskie z wynagrodzenia za pracę, w marcu 2013 roku – 9 pracowników, a do kwietnia 2013 roku kolejna osoba złożyła rezygnację z członkostwa w Organizacji Zakładowej (...) i wniosła o zaprzestanie potrącenia składki z jej wynagrodzenia za pracę. Sąd I instancji podkreślił również, iż mimo zobowiązania Sądu Organizacja Zakładowa (...) odmówiła podania aktualnej na dzień 20 maja 2013 roku imiennej listy pracowników pozwanej spółki zrzeszonej w organizacji związkowej, czy chociażby ilości tych pracowników. Powódka zaś pismem z dnia 28 marca 2014 roku poinformowała, iż nie wie jaka była liczba członków organizacji związkowej, której przewodniczy, na dzień 20 maja 2013 roku.

Dnia 13 maja 2013 roku powódka złożyła prezesowi zarządu zlecone jej w dniu 25 kwietnia 2013 roku zadanie – produktywna analiza cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz (...)

Sąd I instancji uznał, co do zasady, roszczenie powódki za uzasadnione.

Pozwana spółka dokonując powódce wypowiedzenia stosunku pracy wskazała w swym pisemnym oświadczeniu na przyczyny, które uzasadniać miały ustanie stosunku pracy. Wobec powyższego oceniając zasadność zgłoszonego przez powódkę żądania, Sąd ocenił czy przyczyny te były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy, którego postawą była umowa o pracę na czas nieokreślony. W pierwszej jednak kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do zarzutu zgłoszonego przez powódkę, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę tj art. 32 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych stanowiącym, że 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,. Jednocześnie przepis art. 25<sup>1</sup> wskazanej ustawy stanowi, iż uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Z materiału zebranego w sprawie wynikało, że na dzień 10 kwietnia 2013 roku organizacja liczyła 10 członków, zaś na dzień 30 czerwca 2013 roku 7 członków. Jednocześnie prezes zarządu M. K. (1) zeznał, iż członkowie organizacji związkowej z wynagrodzenia za pracę mieli potrącane składki związkowe i z tego tytułu zarząd pozwanej spółki znał liczbę członków organizacji związkowej. Opierając się o wyżej wskazane informacje M. K. (1) twierdził, iż na koniec grudnia 2012 roku potrącano składki członkowskie z wynagrodzeń 22 osób, a w marcu 9 osób, chociaż związek zawodowy wskazał, że w jego skład wchodzi 10 osób. Posiadając tak rozbieżne dane, prezes zarządu starała się ustalić rzeczywistą liczbę członków, występując do powódki jako przewodniczącej związku o ponowne wskazanie ilości członków organizacji. Powódka nie udzieliła takiej informacji, a do sekretariatu prezesa wpłynęło pismo o wystąpieniu

ze związku kolejnej osoby. W tej sytuacji, w kwietniu pracodawca uznał, iż związek stracił reprezentatywność, albowiem zrzeszał mniej niż 10 pracowników. Powódka, mimo wezwania przez Sąd I instancji, do przedstawienia ilości członków związku na dzień 20 maja 2013 roku powyższemu odmówiła twierząc, że nie jest jej znana liczba członków organizacji związkowej na wskazany dzień. Organizacja związkowa, do której wystąpił Sąd o wskazanie imiennej ( dla potrzeb niniejszej sprawy) listy członków organizacji na dzień 20 maja 2013 roku początkowo odmówiła podania takich danych, a następnie odmówiła odebrania korespondencji z Sądu. W tej sytuacji, Sąd oceniając zarówno dokumenty w postaci informacji organizacji przedłożonej pracodawcy o ilości członków, a także zeznania M. K. (1), doszedł do przekonania, iż na dzień 20 maja 2013 roku organizacja związkowa nie była reprezentatywna i tym samym powódka jako jej przewodnicząca nie mogła korzystać z ochrony przewidzianej w art. 32 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Stanowisko to zostało potwierdzone także przez postawę organizacji związkowej i jej przewodniczącej, którzy pomimo zobowiązań Sądu nie udzielili informacji na temat ilości członków organizacji na dzień 20 maja 2013 roku.

Sąd I instancji po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego i po dokonaniu analizy poszczególnych przyczyn wypowiedzenia doszedł do przekonania, że nie uzasadniają one rozwiązania umowy o pracę, albowiem są niekonkretne, albo nie wykazane przez pozwanego, bądź też nierzeczywiste. Taka ocena wskazanych przyczyn, zdaniem Sądu I instancji, uniemożliwia uznanie wypowiedzenia za uzasadnione.

Pozwany zarzucił powódce utratę zaufania wskazując na szereg okoliczności uzasadniających powyższe. Pozwany pracodawca postawił powódce zarzut manifestowania wobec współpracowników negatywnego stosunku do wprowadzanych zmian organizacyjnych w Spółce i brak gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych kompetencji. Zdaniem Sądu I instancji pozwany nie wyjaśnił na czym miałyby polegać zmiany organizacyjne wprowadzane w spółce, wobec których powódka miała manifestować negatywny stosunek. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że od początku 2012r. nastąpiła tylko jedna zmiana organizacyjna w Spółce związana z objęciem przez M.K. (2) stanowiska zastępcy dyrektora i powierzeniem jej dotychczasowych obowiązków kierownika restauracji- U. G., które to stanowisko następnie zlikwidowano. Dopiero w toku postępowania pozwany wyjaśnił, iż jego zarzut dotyczy kwestii dalszego funkcjonowania i restrukturyzacji Spółki w czym władze Spółki różniły się od koncepcji prywatyzacji proponowanej przez Organizację Zakładową, której przewodniczącą była powódka. Żaden świadek nie potwierdził, aby w jego obecności powódka publicznie wyrażała negatywny stosunek do zmian organizacyjnych w Spółce. Żaden ze świadków, zdaniem Sądu Rejonowego, nie potwierdził aby powódka nie dawała gwarancji właściwej realizacji zadań wynikających z powierzonych jej kompetencji. Wprawdzie L. G. i M. K. (1), który jednak posiadał informacje od L. G., stwierdzili, że dane przekazywane przez powódkę w celu przygotowania planu finansowo-rachunkowego na 2012r. i sprawozdania z pracy zarządu za 2011r. posiadały nieścisłości i błędy. Jednakże dotyczy to okresu sprzed ponad roku w stosunku do momentu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu gdyby faktycznie zarzut ten miał istotne znaczenie dla pozwanego zostałby powódce zakomunikowany już wcześniej. Poza tym, co potwierdzili również wszyscy słuchani świadkowie, a w większości były to osoby na stanowiskach kierowniczych np. L. G., W. B., M.K. (2) i U.G., ich współpraca z powódką układała się poprawnie. Gdy chcieli uzyskać od powódki jakieś dokumenty zawsze je otrzymywali. Nie można w tym kontekście pominąć kwestii, iż w 2013r. powódka faktycznie nie otrzymywała od bezpośredniego przełożonego tj prezesa zarządu żadnych poleceń służbowych za wyjątkiem sporządzenia produktowej analizy cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz (...). Jej obowiązki w zakresie sporządzania planu rzeczowo-finansowego na 2013r. i sprawozdawani zarządu za 2012r. przejęły inne osoby.

Sąd I instancji podkreślił, iż pozwany nie wykazał, aby powódka wprowadzała konflikty między pracownikami na tle wprowadzonych zmian organizacyjnych.

Pozwany w toku postępowania nie wykazał również, aby powódka ujawniła jakiekolwiek informacje uzyskane w związku z pełnioną funkcją kierownika Biura Zarządu. Jego zeznania w tym zakresie, zdaniem Sądu I instancji, były bardzo ogólne. M. K. (1) twierdził, że na stronie internetowej związku powódka ujawniała informacje dotyczące kierunku rozwoju spółki co nie powinno być ujawniane publicznie, jednakże ani on ani żaden świadek nie wskazał jakie to okoliczności miały być ujawnione przez powódkę. Co więcej, jak wynikało z zeznań powódki i świadka W. B. miały

miejsce spotkania z pracownikami spółki, na których prezentowano kwestie związane z prywatyzacją spółki, w dniu 18 grudnia 2012 roku podczas spotkania z pracownikami, omówiono kwestie kondycji finansowej Spółki, strategię krótko – i długoterminową Spółki, przedstawiono stanowisko zarządu w sprawie prywatyzacji pracowniczo- menadżerskiej oraz zapoznano pracowników z działaniami zarządu w sprawie prywatyzacji Spółki. Sąd Rejonowy, podkreślił nadto, że po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego w październiku 2012 roku nie była ona angażowana w prace zarządu w związku z tym nie posiadała informacji przeznaczonych dla ścisłego grona kierowniczego. Od października 2012 roku do 20 maja 2013 roku nie uczestniczyła też w zebraniach kierownictwa spółki. Sąd I instancji zwrócił uwagę na zeznania M. K. (1), w których wskazał on, że powódka ujawniała informacje dotyczące kierunku rozwoju spółki przekazując je na stronie internetowej związku, która zaczęła funkcjonować na początku 2013 roku, a więc w czasie gdy powódka była już izolowana od prac zarządu. Wobec powyższego Sąd uznał, że zarzut sformułowany przez pracodawcę a dotyczący ujawnienia informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją kierownika zarządu nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie w postaci pisma z dnia 17 stycznia 2013 roku, wydruku z Internetu zawierającego powyższe pismo oraz zeznań świadka U. P. pojawiło się faktycznie pismo organizacji zakładowej sugerujące, że w spółce dochodzi do licznych zastrasznień i dyskryminacji pracowników. Pismo z dnia 17 stycznia 2013 roku zostało skierowane do prezesa zarządu, umieszczone je na stronie internetowej związku oraz trafiło do kierownika hotelu U. G. Było to, jak zauważył Sąd I instancji jedno pismo. W odpowiedzi na to pismo zarząd podjął natychmiastową akcję wywieszając ogłoszenie z prośbą o zgłaszanie wszelkich przypadków zachowań noszących znamiona zastraszania i dyskryminacji. Wobec czego, zdaniem Sądu Rejonowego, kontekst całej sytuacji, jej przebieg i jednorazowy charakter nie mogły świadczyć o podważaniu autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez umieszczanie na stronie internetowej spółki oraz tablicy ogłoszeń nieprawdziwych informacji o mobbingu, dyskryminacji i zastraszaniu pracowników przez zarząd. Pozwany nie wykazał również, aby doszło w wyniku powyższych działań do podważenia autorytetu pracodawcy.

Zarzut wskazany w punkcie 5 oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy dotyczył szkalowania wizerunku spółki poprzez umieszczanie na stronie internetowej oraz rozpowszechnianie wśród współpracowników wypowiedzi sugerujących, że zarząd spółki przedkłada własne interesy ponad interesy spółki. Zarzut ten został sformułowany w sposób wskazujący na zachowanie powódki o charakterze ciągłym. Tymczasem, jak wynika z analizy zeznań słuchanych w sprawie świadków: W. B., M.K. (2) i U.G. oraz przedłożonych do akt sprawy wydruków ze strony internetowej organizacji zakładowej na stronie internetowej związku pojawił się wpis „zarząd się wyżywi –parafrazując znanego klasyka. A pracownicy? Pewnie trochę poczekają na wypłatę pensji...?A może to plotka rozsiewana przez złośliwych” i „ Quo vadis Panie prezesie”. Jak wynika z analizy wydruku zapisy te dotyczyły jednego artykułu. Natomiast zarzut postawiony powódce dotyczył działań o charakterze ciągłym, na co zdaniem Sądu I instancji wskazywać miało użycie słów: „umieszczania”, „rozpowszechniania”. Nadto, z przedłożonej informacji nie wynika kto jest autorem artykułu zawierającego wyżej wskazane sformułowania oraz innych zamieszczonych na stronie związku, a w szczególności czy ich autorem jest powódka. W ocenie Sądu pojedyncze wpisy, na który wskazuje pozwany, nie mogły uzasadniać stwierdzenia o szkalowaniu przez powódkę wizerunku spółki.

Pozwany wskazując na przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką wskazał na samowolne opuszczenia miejsca pracy. W toku postępowania sądowego skonkretyzował ten zarzut wskazując, iż dotyczy on dni: od 23 do 28 stycznia 2013 roku. Sąd I instancji ustalił, że w dniu 23 stycznia 2013 roku powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 23 do 28 stycznia 2013 roku, a gdy nie otrzymała decyzji pracodawcy o udzieleniu urlopu wypoczynkowego w tym czasie, skorzystała ze zwolnienia lekarskiego. Sąd I instancji podkreślił, iż przebywanie na zwolnieniu lekarskim usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy i podkreślił, że pozwany pracodawca nie wykazał, aby okoliczność skorzystania ze zwolnienia lekarskiego przez powódkę w tym okresie był nieuzasadniony i stanowiła nadużycie tego prawa.

Ostatnim postawionym powódce zarzutem uzasadniającym w ocenie pozwanego rozwiązanie stosunku pracy, była niska przydatność do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku, spowodowana częstą absencją chorobową, która dezorganizowała pracę w spółce. Powódka jako kierownik biura zarządu koordynowała pracę zarządu, a

także przygotowywała dokumenty dla rady nadzorczej, walnego zgromadzenia, a przede wszystkim uczestniczyła w sporządzaniu planu rzeczowo- finansowego i sprawozdania z działalności zarządu za mijający rok i najważniejsze czynności należące do powódki związane były z tworzenie wskazanych planów i sprawozdań. W związku z absencją powódki w 2012 roku, prezes zarządu zadania te przekazał innym pracownikom. Prace nad tymi dokumentami kumulowały się pod koniec roku i na przełomie mijającego i następnego roku. W 2012 roku powódka była na zwolnieniu lekarskim do 5 października 2012 roku, a następnie została wysłana na zaległy urlop wypoczynkowy. Od listopada 2012 roku była już obecna w pracy, ale prezes zarządu nie powierzał jej sporządzenia sprawozdania z prac zarządu za rok 2012, mimo że dokument ten miał być sporządzany na początku 2013 roku. Sąd I instancji wskazała, że powódka w 2011 roku i 2012 roku była nieobecna w pracy w okresie od 9 czerwca 2011 roku do 1 sierpnia 2011 roku i od 10 stycznia 2012 roku do 13 stycznia 2012 roku i wtedy, jak przyznał sam M. K. (1)nie był to okres najbardziej wzmożonej pracy i niezbędnej obecności powódki w spółce. Prezes zarządu uzasadniając zarzut absencji powódki, która dezorganizowała pracę spółki wskazywał, że w dniu 30 marca 2012 roku miało nastąpić uchwalenie strategii rozwoju spółki, której częścią był plan naprawczy i powódka, gdyby w tym czasie była obecna w pracy pomogłaby w powstaniu tego dokumentu. Tymczasem, analiza zestawienia nieobecności powódki za 2012 roku wskazuje, że w tym okresie powódka była w pracy. Prezes zarządu przyznał, że w okresie od października 2012 roku do 20 maja 2013 roku zlecił powódce jedynie wykonanie analizy cen konkurencji w stosunku do hotelu (...)i (...). W ocenie świadków, fakt nieobecności powódki nie miał w ich odczuciu dezorganizującego wpływu na ich działalność, którą w szerokiej mierze była działalność na najwyższych stanowiskach w spółce. Sąd oceniając zasadność podniesionego zarzutu dotyczącego nieobecności w pracy pracownika stwierdził, że nie każda nieobecność pracownika może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę. Nadto, wskazał na wyrok z dnia 6 listopada 2001 roku (I PKN 449/00), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być, zdaniem Sądu Najwyższego, uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów, czego jak wskazał Sąd I instancji pracodawca w niniejszej sprawie nie wykazał.

W ocenie Sądu I instancji postawione powódce zarzuty nie mogły stanowić wystarczającej podstawy do dokonania wypowiedzenia stosunku pracy, dlatego też Sąd na podstawie art. 45 § 1 w zw. z § 2 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie. Tym samym, Sąd Rejonowy uznał za zasadne zastosowanie art. 45 § 2 k.p. albowiem w jego ocenie przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Po przeprowadzeniu analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że postawa powódki jako pracownika nie daje możliwości dalszej jej współpracy z pozwaną spółką. Powódka, co jest niekwestionowane, nie zgadza się z prowadzoną przez zarząd i kierownictwo spółki polityką wyprowadzenia pozwanej z kryzysu. Nie jest otwarta na inne możliwości dokonywania zmian w spółce, aniżeli te przez siebie prezentowane. Ponadto, jako przewodnicząca winna czuwać nad treścią artykułów i wpisów pojawiających się na stronie internetowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu I instancji to powódka winna mieć baczenie na treści, w tym tematy, dobór słów i sposób przekazu, pojawiające się na stronie internetowej związku zawodowego. Wobec całokształtu ustaleń stanu faktycznego, powódka jako pracownik, zdaniem Sądu Rejonowego, nie daje podstaw dla uznania, iż swoim postępowaniem będzie umożliwiała zgodne i konstruktywne funkcjonowanie pozwanej. Wniosek ten potwierdzał również sposób w jaki powódka wykonała powierzone jej przez prezesa zarządu zadanie polegające na produktywniej analizie cen i akcji promocyjnych (...)objektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...)oraz (...) Powódka wykonując tę analizę zamieściła w niej zapis, który, zdaniem Sądu Rejonowego, przekraczał jej kompetencje i zakres obowiązków. Powódka w sporządzonym raporcie umieściła zapis wskazujący na brak sprecyzowanego celu badania, brak sprecyzowanego przedziału czasowego badania, brak sprecyzowanego budżetu na wykonanie badania. Zdaniem Sądu stanowiło to argument za uznaniem, iż postawa powódki wobec przełożonego i spółki nie była właściwa i nie dawała gwarancji właściwej współpracy.

Sąd Rejonowy o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i zgodnie z przepisem art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p. wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka B. Ż. i pozwana Hotele (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O..

Powódka zaskarżyła wyrok w całości zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego – przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 i ust. 2 oraz art. 32 ust. 6 oraz ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych poprzez jego wadliwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany nie naruszył przepisów o zakazie wypowiedzania stosunku pracy powódce z uwagi na jej szczególną ochronę stosunku pracy jako Przewodniczącej Zakładowej Organizacji Związkowej (...). Pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy nie uzyskując uprzedniej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką,
2. naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy:
  - a) przepisu art. 233 k.p.c. w zw. z art. 162 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów, co skutkowało sprzecznością istotnych ustaleń sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że powódka nie podlegała szczególnej ochronie wynikającej z przepisu art. 32 ust. 1 i 2 oraz ust. 6 i 8 ustawy o związkach zawodowych,
  - b) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. ze względu na braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej, które polegały na błędnym uznaniu, że postawa powódki wobec przełożonego i pozwanej nie daje gwarancji właściwej współpracy między powódką a przełożonym.

Podnosząc powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i obciążenie strony pozwanej kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, iż pracodawca dokonując wypowiedzenia stosunku pracy naruszył przepis art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, albowiem złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie uzyskując wcześniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z przepisem art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami i jeśli nawet organizacja ta w jakimś terminie przestała być reprezentatywna to ustawodawca udzielił, w ocenie powódki, bezwzględnej ochrony prawnej na podstawie art. 32 ust. 6 i 8 ustawy o związkach zawodowych, przewodniczącemu związkowi zawodowemu. Zdaniem powódki, informacja o liczbie członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej na dzień 31 marca 2013 roku, przesłany pozwanemu w dniu 10 kwietnia 2013 roku, była dla pracodawcy wiążąca.

W ocenie powódki Sąd winien ustalić moment z jakim należy wiązać istnienie lub brak istnienia uprawnień zakładowej organizacji związkowej ze względu na zmianę liczby jej członków w sytuacji, gdy w momencie powiadomienia – na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - pracodawcy o liczbie członków organizacja ta jest reprezentatywną. W dalszej kolejności, winien rozważyć kwestię istnienia lub braku istnienia ochrony stosunku pracy powódki w przypadku spadku liczby członków związku poniżej 10.

Powódka powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku (I PK 135/06) wskazała, iż w jej ocenie pracodawcy nie przysługuje prawo do samodzielnego ustalenia liczby członków związku. Pracodawcy jako posiadającemu interes prawny przysługuje prawo do wystąpienia do sądu na podstawie art. 189 k.p.c. z powództwem o ustalenie liczby członków związku. Do momentu ustalenia przez sąd liczby członków, pracodawca jest, zdaniem powódki, związany informacją o liczbie członków przekazaną przez zakładową organizację związkową. Pozwany nie wystąpił z powództwem o ustalenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej. W dniu 10 kwietnia 2014 roku pozwany pracodawca otrzymał sporządzoną na dzień 31 marca 2014 roku informację o łącznej liczbie członków zakładowej organizacji związkowej i była ona nie niższa niż 10 osób i informacją tą był związany. Sąd, zdaniem



skarżącej, nie dokonał prawidłowego rozważania, że w czasie od 10 kwietnia 2013 roku do 30 czerwca 2013 roku Organizacji Zakładowej (...)działającej u pozwanego przysługiwały wszystkie uprawnienia właściwe dla zakładowej organizacji związkowej. W tym stanie rzeczy, w sytuacji braku uzyskania orzeczenia sądu ustalającego liczbę członków Organizacji Zakładowej (...) u pozwanego poniżej 10 osób należało przyjąć, iż organizacja ta była reprezentatywną. Wobec czego wypowiedzenie umowy o pracę powodce, której stosunek pracy był chroniony wymagało uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane bez uzyskania tej zgody stanowiło naruszenie przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Skarżąca powołując się na wyrok z dnia 13 października 2004 roku wydany w sprawie II PK 41/04, wskazała, że Sąd Najwyższy wypowiedział się w nim o skutkach dla zakładowej organizacji związkowej spadku liczby członków poniżej 10 osób.

Skarżąca zwróciła uwagę na przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych stanowiący o ochronie trwałości stosunku pracy działacza związkowego. Ochrona ta przysługuje na czas określony uchwałą zarządu organizacji, a po jego upływie, dodatkowo przez okres odpowiadający połowie okresu ochrony określonego w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej. Norma wyżej wskazanego przepisu ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej, która nie może być zmodyfikowana oświadczeniem woli jakim jest uchwała (wyrok SN z dnia 13 lipca 2011 roku, I PK 17/11). Wskazana wykładnia przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych prowadzi do wniosku, że skoro skrócenie okresu ochrony oświadczeniem woli wyrażonym w postaci uchwały nie wpływa na odebranie ochrony za czas przypadający po zakończeniu ochrony, to również przerwanie z mocy prawa okresu ochrony nie będzie wpływało na odebranie ochrony za okres wynikający z art. 32 ust. 2 in fine. Oznacza to zdaniem Sądu Najwyższego, że norma zawarta w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych będzie miała zastosowanie za każdym razem gdy dochodzi do ustania okresu ochrony, w tym również przypadku utraty ochrony z mocy prawa w przypadku spadku liczby członków związku poniżej 10 pracowników. Powołując się na powyższą wykładnię poczynioną przez Sąd Najwyższy, powódka stanęła na stanowisku, że mimo spadku poniżej 10 pracowników zrzeszonych w Organizacji Zakładowej (...)na dzień 20 maja 2013 roku, powodce przysługiwała, na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, szczególna ochrona stosunku pracy.

Sąd, nie poczynił, również żadnych ustaleń w zakresie wskazania organu właściwego do wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi chronionemu na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie powódki w momencie wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy pracodawca był związany informacją o liczbie członków przekazana w dniu 10 kwietnia 2013 roku. wobec powyższego Organizacji Zakładowej (...)przysługiwał więc status zakładowej organizacji związkowej, wobec czego organem właściwym do wyrażenia zgody w formie uchwały był Zarząd Organizacji Zakładowej (...).

Zdaniem powódki jako dowolne należy ocenić uznanie przez Sąd I instancji, iż jej postawa wobec przełożonych i pozwanego nie daje gwarancji właściwej współpracy między powódką a przełożonym. Uznanie przez sąd, że dokonana przez powódkę krytyka błędnych warunków zadania nałożonego przez pracodawcę – wykonania analizy marketingowej bez wskazania istotnych parametrów, w sytuacji gdy analiza przekraczała zakres obowiązków powódki uzasadnia nieuwzględnienie powództwa o przywrócenie powódki do pracy, jest niewłaściwe. Powódka podjęła się wykonania zleconego jej zadania, ale wniosła jedynie o sprecyzowanie wykonania powyższego obowiązku, co zdaniem powódki nie czyni niemożliwym kontynuowanie współpracy.

Skarżąca wniosła o przeprowadzenie dowodu z odpisu wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie i jego uzasadnienia wydanego w sprawie IX W 825/14 w dniu 19 maja 2014 roku na okoliczność szczególnej ochrony powódki, reprezentatywności Organizacji Zakładowej (...) u pozwanego. Uzasadniając wniosek dowodowy powódka wskazała, iż jego złożenie przed wydaniem wyroku w niniejszej sprawie nie było możliwe.

Pozwana Hotele (...) Sp. z o.o. w O. zaskarżyła wyrok w części tj. w pkt I, III i IV zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego – art. 233 k.p.c. które miało istotny wpływ na wynik sprawy poprzez niewłaściwą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego:

a) dokonanie sprzecznej wewnętrznie oceny dowodów z zeznań świadków i przesłuchania stron polegającej na jednoczesnym uznaniu, że pozwany nie wyjaśnił na czym miałyby polegać zmiany organizacyjne w spółce oraz, że informacje dotyczące prywatyzacji i restrukturyzacji były jawne i powszechnie znane,

b) dokonanie dowolnej i sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania oceny zgromadzonego materiału dowodowego – wydruków ze strony internetowej oraz zeznań świadków: W. B., M. K. (2), U. G., zeznań M. K. (1) polegającej na uznaniu, że pojedynczy wpis na stronie internetowej związku zawodowego (...)nie jest działaniem o charakterze ciągłym i że jedno pismo nie może podważać autorytetu pracodawcy, podczas gdy z dowodów tych wprost wynika, że umieszczony wpis godził w dobre imię spółki i że dalej znajduje się na stronie internetowej, jest więc nadal rozpowszechniany,

c) dokonanie dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego poprzez niedokonanie wszechstronnej jego oceny i pominięcie faktu, że powódka nie podjęła żadnych działań zmierzających do usunięcia wpisu ze strony internetowej,

d) dokonanie dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego poprzez niedokonanie wszechstronnej jego oceny i pominięcie przy ocenie materiału dowodowego szczególnego charakteru stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę,

e) dokonanie dowolnej oceny zeznań M. K. (1) słuchanego w charakterze strony i wyprowadzenie z nich nielogicznych wniosków, polegających na uznaniu, że nieobecności powódki nie dezorganizowały pracy pozwanej, podczas gdy z zeznań tych wprost wynika, że prezes zarządu wielokrotnie musiał powierzać zadania powódki innym pracownikom, a nawet podmiotom zewnętrznym.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że doszło do nieuzasadnionego wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podczas gdy umowa została wypowiedziana zgodnie z obowiązującymi przepisami i była w pełni uzasadniona. Pozwana w złożonym oświadczeniu wskazała szczegółowo szereg rzeczywistych i konkretnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż wbrew ustaleniom Sądu I instancji, pozwany udowodnił wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę polegającą na manifestowaniu przez powódkę negatywnego stosunku do wprowadzanych w spółce zmian organizacyjnych. Sąd ustalił, że miały miejsce spotkania z pracownikami, na których prezentowano kwestie związane z prywatyzacją spółki, zaś powódka nie zgadzała się z prowadzoną przez zarząd i kierownictwo spółki wypowiedzenia jej z kryzysu. Pozwana informowała pracowników o planowanej restrukturyzacji, zaś powódka prezentowała inną koncepcję rozwoju spółki. Logicznym tym samym powinno być ustalenie, że zmiany te były wprowadzane. M. K. (1) na rozprawie w dniu 25 marca 2014 roku przyznał, iż zmiany organizacyjne dotyczyły prywatyzacji i restrukturyzacji w spółce, głównie w zakresie zarządzania spółką i jej majątkiem. Sąd Rejonowy czyniąc w tym zakresie ustalenia stanu faktycznego dokonał dowolnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Analiza zeznań świadków nie została poczyniona w sposób wszechstronny, a wyprowadzone wnioski były uproszczone i sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Wnioski te w ocenie pozwanego były, nadto, sprzeczne i wzajemnie wykluczały się.

W ocenie Sądu I instancji, z którą to oceną pozwany nie zgodził się, umieszczenie na stronie internetowej jednego pisma zawierającego informacje o mobbingu w spółce oraz tekstów poddających w wątpliwość rzetelność i

wiarygodność organów spółki nie doprowadziło do podważenia autorytetu pracodawcy. Sąd dokonując takiej oceny pominął, zdaniem pozwanego, że przedmiotowe informacje zostały umieszczone w widocznym miejscu w spółce (na tablicy ogłoszeń) oraz w Internecie. Miejsca te są odwiedzane przez potencjalnych klientów, kontrahentów i konkurentów. Sąd tymczasem skupił się jedynie na tym, iż było to jedno pismo i pominął kwestie dotyczące właściwej oceny konsekwencji jego rozpowszechniania. Prezes zarządu M. K. (1) na rozprawie przyznał, iż spotykał się z niepokojącymi zapytaniami dotyczącymi sytuacji w spółce. Zdaniem pozwanego wszelkie wewnętrzne nieporozumienia winny być rozwiązywane wewnątrz struktur spółki bez nadawania im rozgłosu, co zdaniem pozwanego, w sposób oczywisty podważa prestiż spółki. Zdaniem skarżącego, pominięcie okoliczności związanych z umieszczeniem w Internecie i na tablicy ogłoszeń niepocholebnych informacji o spółce i konsekwencji tego zdarzenia świadczy o nie rozważaniu przez sąd wszystkich okoliczności sprawy, a co za tym idzie prowadzi do wysnucia wniosków nielogicznych i sprzecznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego

Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego pominął fakt, że powódka jako przewodnicząca związku zawodowego miała wpływ na decyzje dotyczące istniejącej strony internetowej i umieszczanych tam treści. Powódka, mimo sprzeciwu zarządu spółki, nie podjęła żadnych czynności zmierzających do usunięcia wpisów szkalujących i obraźliwych dla spółki. Powódka jako przewodnicząca związku miała wiedzę odnośnie tego kto umieszcza informacje na stronie internetowej i tego kto tą stroną administruje. Mogła przekazać odpowiednie dokumenty do zamieszczenia na stronie internetowej, jak również nakazać ich usunięcie lub zmianę. Zaniechanie przez powódkę podjęcia jakichkolwiek działań w tym zakresie, w ocenie pozwanego, świadczy co najmniej o akceptacji i wyrażaniu zgody na umieszczanie i rozpowszechnianie tych informacji, a tym samym na brak dbałości o dobre imię i pozytywny wizerunek pozwanej spółki.

Sąd dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego pominął charakter stanowiska zajmowanego przez powódkę. Do obowiązków kierownika biura zarządu należało wykonywanie czynności pomocniczych mających na celu usprawnienie pracy zarządu i rady nadzorczej jak np. przygotowywanie uchwał zarządu, rady nadzorczej, wniosków kierowanych do rady nadzorczej. Z uwagi na charakter zajmowanego stanowiska powódka miała dostęp do wszystkich materiałów i informacji dotyczących działalności spółki, w tym do tych objętych tajemnicą. Wykonywanie tych obowiązków wymagało ścisłej współpracy z zarządem, współpracy, której podstawą jest istnienie nieograniczonego zaufania do pracownika. Istnienie takiego zaufania jest zaś wykluczone, gdy pracownik kwestionuje zasadność otrzymanych poleceń oraz jawnie prezentuje odmienne koncepcje rozwoju spółki. Powódka zamiast wykonywać swoje obowiązki i wspierać zarząd jawnie prezentowała konkurencyjną wizję prowadzenia spółki – koncepcje prywatyzacji pracowniczo – menadżerskiej. Koncepcje prezentowane przez zarząd i powódkę były sprzeczne ze sobą. Tym samym zarząd nie mógł liczyć na pomoc powódki pełniącej funkcję kierownika biura zarządu.

Wystąpienie wszystkich, wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, doprowadziło do całkowitej utraty przez pozwanego zaufania do powódki, co uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy. Pozwany wskazał na wyrok z dnia 19 lutego 2009 roku, w którym Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że nadużycie zaufania uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy wiąże się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia (...) obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (II PK 156/08)

W ocenie Sądu Rejonowego, opartej o zeznania świadków pracowników pozwanej spółki, częste nieobecności powódki w pracy nie dezorganizowały procesu pracy w spółce. Powyższe stanowisko w ocenie skarżącego było błędne, albowiem Sąd nie wziął pod uwagę, że obowiązkiem powódki była obsługa zarządu, nie zaś współpraca z pozostałymi pracownikami. M. K. (1) jako prezes zarządu przyznał, iż w czasie nieobecności powódki nie miał komu zlecić niektórych obowiązków i to on odczuł w zasadzie brak dyspozycyjności powódki. Niektóre obowiązki musieli wykonywać inni pracownicy, a także pracownicy kancelarii zajmującej się obsługą prawną spółki. Pozwana z tego tytułu musiała ponieść dodatkowe koszty. Sąd I instancji w tym zakresie pominął dowód z dokumentu w postaci faktury za dodatkowe usługi, które zamiast powódki musieli wykonywać pracownicy kancelarii prawnej. Dokument ten potwierdza, że nieobecność powódki w pracy nie tylko dezorganizowała pracę zarządu, ale również wiązała

się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów przez pozwaną. Pozwany wskazał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (I PKN 335/98, II PK 300/04). Sąd I instancji tymczasem dokonał dowolnej oceny zeznań M. K. (1) i wyprowadził z nich nielogiczne wnioski.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie w całości, zaś apelacja pozwanej jako niezasadna podlega oddaleniu.

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

W ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. 2014r., poz. 167) gwarancjami trwałości stosunku pracy w sferze podmiotowej ustawodawca objął imiennie wskazanych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, imiennie wskazanych innych pracowników - członków zakładowej organizacji związkowej, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, imiennie wskazanych uchwałą komitetu założycielskiego pracowników, pracowników pełniących z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Oznacza w praktyce, że gwarancje zatrudnienia przewidziane w art. 32 ust. 1, 7, 9 ustawy nie odnoszą się do żadnych innych kategorii działaczy związkowych, i to niezależnie od tego, jaką funkcję sprawują oni w strukturach organizacyjnych. Gwarancje trwałości stosunku pracy odnoszą się zaś do wypowiedzenia stosunku pracy, rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jednostronnej zmiany warunków pracy lub/i płacy na niekorzyść pracownika.

Powódka była przewodniczącą Organizacji Zakładowej (...) działającej u pozwanej, której w dniu 20 maja 2013 roku pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy. Sąd I instancji w tym zakresie poczynił prawidłowe ustalenia, ale jego przekonanie, iż powódce w dniu 20 maja 2013 roku nie przysługiwała ochrona zatrudnienia przewidziana w przepisie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie jest prawidłowe. Sąd uzasadniając swoje stanowisko wyszedł z założenia, że pracodawca samodzielnie może dokonywać ustaleń w zakresie reprezentatywności działających u niego organizacji związkowych na dowolnie wybrany przez niego dzień. Takie stanowisko nie znajduje potwierdzenia w obowiązującym obecnie stanie prawnym, sprzeczne jest również z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego. Zakres uprawnień, z jakich może korzystać związek zawodowy w stosunku do konkretnego pracodawcy zależy od jego reprezentatywności, co znajduje potwierdzenie w przepisie art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują więc organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami wymienionymi w przepisie art. 6 ust. 2 ustawy pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Zakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Pracodawca w przedmiocie uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest związany taką informacją (wyrok SN z dnia 15 grudnia 2008 roku, II PK 98/08, uchwała SN z dnia 20 grudnia 2012 roku, III PZP 7/12, wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 135/06). W sprawie niniejszej, co zostało ustalone ponad wszelką wątpliwość, organizacja związkowa w dniu 10 kwietnia 2013 roku zrealizowała obowiązek informacji o liczbie zrzeszonych pracowników na dzień 30 marzec 2013 roku i do dnia 10 lipca 2013 roku pozwany pracodawca tą informacją był związany. Nie mógł czynić samodzielnych ustaleń w zakresie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. W tym miejscu zwrócić należy uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach: z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, z dnia 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 311/09. W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy odnosił się do stanów faktycznych, w których organizacje związkowe nie realizowały obowiązku informowania pracodawcy w określonym terminie o liczbie zrzeszonych pracowników. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca ma prawo przyjąć założenie,

że od daty przypadającej na 10 dzień po zakończeniu kwartału, zakładowej organizacji związkowej nie przysługują ustawowe uprawnienia. Pracodawca w tym zakresie nie musi czynić żadnych dodatkowych ustaleń. Pamiętać należy, że to organizacja związkowa musi dowieść swoją reprezentatywność w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Taka interpretacja uwzględnia interes obu partnerów społecznych. (uchwała SN z dnia 20 grudnia 2012 roku, III PZP 7/12). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2011 roku (III PK 17/11) słusznie wskazał, że beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25<sup>1</sup> 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 określonej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy. Tymczasem, w sprawie niniejszej informacja ta w terminie ustawowo przewidzianym została przekazana. Żądanie stałego monitorowania ilości zrzeszonych w organizacji związkowej pracowników, a do tego musiałoby sprowadzać się uwzględnienie stanowiska Sądu I instancji, pozostaje w sprzeczności z wolnościami związkowymi i prawem swobody koalicji, jest zbyt restrykcyjne dla związków zawodowych i nie respektuje ich praw zasadniczych.

W doktrynie dostrzeżono mankament uregulowań przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych, a dotyczących nieokreślenia trybu pozwalającego pracodawcy na zweryfikowanie przedstawianych mu danych na temat reprezentatywności związku, decydujących o tym, jakie konkretne uprawnienia związek może wobec niego realizować. Wskazano na możliwość wystąpienia przez pracodawcę z powództwem w trybie art. 189 k.p.c. O ile kwestia dopuszczalności powództwa pracownika przeciwko pracodawcy lub pracodawcy przeciwko pracownikowi o ustalenie treści stosunku pracy przez potwierdzenie lub wykluczenie szczególnej ochrony tegoż stosunku z racji przynależności związkowej pracownika i pełnienia przezeń określonych funkcji w związku zawodowym została pozytywnie rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego (postanowienie SN z dnia 8 marca 2010 r., II PK 240/09, postanowienie SN z dnia 7 kwietnia 2010 r. II PK 342/09), o tyle zagadnienie możliwości dochodzenia przez pracodawcę w trybie art. 189 k.p.c. roszczenia o ustalenie istnienia lub nieistnienia uprawnień organizacji związkowej ma obecnie precedensowy charakter. Z uwagi na przedmiot niniejszego postępowania, zbędnym jest kontynuowanie rozważań w tym zakresie.

Na marginesie należy jedynie zauważyć, iż zgodnie z przepisem art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w przepisie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych 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. Ochrona ta jest wtedy niezależna od tego czy zakładowa organizacja związkowa spełnia kryteria reprezentatywności określone w przepisie art. 25<sup>1</sup>ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a aktualizuje się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie. W przypadku powódki ochrona ta obowiązuje od dnia 20 maja 2010 roku, kiedy pracodawcy doręczono uchwałę nr 5/(...)Komisji Zakładowej (...)w Hotelach (...) Sp. z o.o.w O.z dnia 17 maja 2010 roku wskazującą powódkę jako jedną z dwóch osób podlegającej ochronie stosunku pracy. Ochronę tą ustalono na okres 4 lat. Tak więc uwzględniając zasadę wynikającą z przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych stosunek pracy powódki podlegałby ochronie nieprzerwanie do 20 maj 2015 roku.

Odnosząc się do zarzutów apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że dokonane w tym zakresie przez Sąd Rejonowy ustalenia co do zasadności podanych w oświadczeniu przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy znajdują oparcie w dowodach zgromadzonych w niniejszej sprawie, a ich ocena nie przekraczała granic zakreślonych treścią art. 233 § 1 k.p.c. Podnieść należy, że określona tym przepisem zasada swobodnej oceny dowodów, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2010 r. (II UK 154/09) oznacza, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonania sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W

taki właśnie sposób oceny zgromadzonego materiału dowodowego dokonał w zasadzie Sąd I instancji. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Powyższemu jednakże w swej apelacji pozwany nie sprostął. Zarzuty przez niego sformułowane były dość ogólne i stanowiły w zasadzie polemikę z prawidłowymi w tym zakresie ustaleniami Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazane w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę, albowiem były niekonkretne, bądź też nie zostały wykazane przez pozwanego. Ocenę tą Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Na wstępie dalszych rozważań podkreślić należy, że pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy powinien sformułować przyczyny uzasadniające to oświadczenie w sposób konkretny, precyzyjny i jednoznaczny tak, aby możliwym było podjęcie przez pracownika rzeczowej obrony. Z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 roku, I PK 177/07, wyrok SN z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 312/00, wyrok SN z dnia 24 października 2013 roku, II PK 24/13, wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 roku, II PK 156/08). W wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (I PKN 434/98). Oznacza to, że wskazanie przez pracodawcę skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 roku, I PKN 99/00.).

Pozwany w apelacji wskazał na sprzeczność oceny dowodów z zeznań świadków i przesłuchania stron dokonanej przez Sąd I instancji, która doprowadziła do uznania, że pozwany nie wyjaśnił na czym polegały zmiany organizacyjne, wobec których powódka miała manifestować negatywny stosunek, podczas gdy Sąd ten jednocześnie ustalił, że informacje dotyczące prywatyzacji i restrukturyzacji spółki były jawne i powszechnie znane. Zarzut ten nie znajduje uznania, a jest konsekwencją nieprecyzyjnie sformułowanej w oświadczeniu z dnia 20 maja 2013 roku przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pozwany, nie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a dopiero w późniejszym postępowaniu sądowym wyjaśnił i skonkretyzował wskazaną przez siebie przyczynę. Ustalenia poczynione przez Sąd I instancji nie są więc sprzeczne. Zgromadzony materiał dowodowy w sposób niewątpliwy wskazuje, że powódka jako przewodnicząca Organizacji Zakładowej (...) działającej u pozwanego prezentowała odmienną od władz spółki koncepcję prywatyzacji i restrukturyzacji spółki. Jednakże brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących, że opinia, do której powódka jako pracownik i przewodnicząca organizacji związkowej miała prawo, wpływała negatywnie na wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. Oczywiście każdy pracownik, również przewodniczący organizacji związkowej, ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, przestrzegać zasad współżycia społecznego, ale ma on również prawo do dozwolonej, krytyki przełożonego, o ile ta nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2013 roku, I PK 48/13).

Problem dotyczący możliwości i sposobu realizowania przez pracownika prawa krytykowania przełożonego był przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, wyrok SN z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, wyrok SN z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, wyrok SN z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04). Zdaniem Sądu Najwyższego, krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może

pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli.

Związki zawodowe reprezentują pracowników a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 4 ustawy o związkach zawodowych). Realizując swe obowiązki powinny reagować na wszelkie formy zastraszania pracowników, stosowania przez pracodawcę jakichkolwiek form dyskryminacji. Temu celowi służyło pismo sformułowane przez powódkę w dniu 17 stycznia 2013 roku, które następnie zostało opublikowane w Internecie oraz wywieszane na tablicy ogłoszeń. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zasadnie stwierdzić, że pismo to było bezpodstawne i zmierzało jedynie do podważenia autorytetu pracodawcy. Podkreślić należy, że w grudniu 2012 roku 22 pracowników było zrzeszonych w organizacji zakładowej, której przewodniczyła powódka, a do dnia 30 marca 2013 roku stan ten uległ zmniejszeniu o nieco ponad 50%. Na koniec czerwca 2013 roku było już tylko 7 członków (...). A według wyjaśnień powódki obecnie żaden pracownik nie należy już do tego związku zawodowego. W listopadzie 2012 roku powódka po zwolnieniu lekarskim wróciła do pracy jako kierownik biura zarządu spółki i mimo że zakres jej obowiązków był szeroki została de facto pozbawiona możliwości pracy, była izolowana. Pomimo, że był to okres wzmożonych prac nad przygotowaniem planu rzeczowo – finansowego na 2013 roku oraz sprawozdania z pracy zarządu za 2012 rok, które przygotowywała lub uczestniczyła w ich przygotowaniu, zadania te zlecono innym osobom. Do zakresu obowiązków powódki należało przygotowanie dokumentacji na posiedzenia zarządu, rady nadzorczej, walnego zgromadzenia wspólników, współpraca z zarządem w przygotowaniu sprawozdania zarządu z działalności spółki za dany rok obrotowy, bieżąca współpraca z organami spółki, koordynacja prac zarządu, nadzór nad całokształtem obsługi prawnej, koordynacja przygotowania planów, raportów, zestawień i informacji na zlecenie i potrzeby zarządu itp., ale działania pracodawcy wobec powódki od listopada 2012 roku, fakt, iż nie uczestniczyła ona do 20 maja 2013 roku w zebraniach kierownictwa spółki uniemożliwiało wykonywanie jej obowiązków pracowniczych. Takie działanie pracodawcy może oceniać w kategoriach dyskryminacji. Powódka w piśmie z dnia 17 stycznia 2013 roku jako przewodnicząca zakładowej organizacji (...)nie formułowała zarzutów wobec pracodawcy o stosowaniu mobbingu czy dyskryminacji, ale wzywała zarząd do podjęcia działań w sprawie obserwowanych przez nią niepokojących symptomów, których podłożem była przynależność związkowa. Takie działanie nie godzi w autorytet pracodawcy, jak twierdzi pozwany, a zmierza do wyjaśnienia niepokojącej sytuacji. Na marginesie należy jedynie zauważyć, iż zachowanie zarządu w takiej sytuacji, a zwłaszcza opieszałość w sformułowaniu chociażby pisma z dnia 8 lutego 2013 roku skierowanego do ogółu pracowników, godzi w jego wiarygodność.

Słusznie Sąd I instancji ocenił zarzut wskazany w pkt 5 oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy. W apelacji pozwany pracodawca wskazywał, iż zaniechanie przez powódkę podjęcia działań zmierzających do usunięcia ze strony internetowej tych wpisów było zachowaniem godzącym w dobre imię spółki i jej pozytywny wizerunek. Niewątpliwie, niektóre sformułowania zawarte we wpisach na stronie internetowej były niewłaściwe, brak im było odpowiedniej powściągliwości. Jednakże nie sposób, w obliczu zgromadzonego materiału, stwierdzić, że to powódka była ich autorem. Wpisy te nie zostały usunięte, ale podkreślić należy, iż znalazły się one na forum strony internetowej organizacji związkowej – miejscu wymiany poglądów, opinii głównie członków związku zawodowego. M. K. (1) odnosząc się do treści tych wpisów sam twierdził, iż wyrażały one jedynie krytyczny stosunek wobec proponowanej koncepcji rozwoju spółki. Taka postawa Zakładowej Organizacji (...)była prezesowi zarządu znana. Trudno więc wymagać, aby organizacja związkowa na swojej stronie internetowej prezentowała inne stanowisko. Formułowane tam krytyczne uwagi miały wydźwięk emocjonalny, ale pozostawały w ścisłym związku z działalnością związku zawodowego, którego powódka była przewodniczącą.

Pozwany zarzucał Sądowi I instancji, iż przy dokonywaniu oceny materiału dowodowego pominął szczególnie charakter stanowiska zajmowanego przez powódkę. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd meriti, dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego uwzględnił nie tylko fakt, iż zajmowała ona stanowisko kierownika biura zarządu, ale również, że pełniła funkcję przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego. Działacze związkowi są narażeni na konfrontację, konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych. Przyczyną tych konfliktów jest przede

wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników. Powódka jako przewodnicząca Organizacji Zakładowej (...) była bardzo aktywnym związkowcem, zaangażowanym w proces prywatyzacji spółki. W tym miejscu, na boku należy pozostawić, ocenę tego czy forsowana przez nią koncepcja prywatyzacji była właściwa i miała szansę realizacji. Podkreślić należy za Sądem I instancji, iż pełniona przez nią funkcja w strukturze związku zawodowego nie wpływała negatywnie na wykonywane przez nią obowiązki pracownicze. W żadnym razie nie odmówiła nigdy wykonania polecenia służbowego. Pozwany twierdząc w uzasadnieniu swej apelacji, że powódka kwestionowała zasadność otrzymanych poleceń, wskazywał na jedno z takich poleceń – wykonanie produktywnej analizy cen i akcji promocyjnych (...) obiektów będących konkurencją dla hotelu (...), restauracji (...) oraz (...) Tymczasem, jak słusznie ustalił Sąd I instancji powódka polecenie to wykonała we wskazanym jej terminie, na wstępie wskazując, iż pracodawca nie sprecyzował celu badania, przedziału czasowego badania oraz budżetu na wykonanie badania. Jednakże wbrew stanowisku Sądu I instancji, zwrócenia uwagi na powyższe nie można traktować jako złośliwości ze strony powódki, czy też kwestionowania zasadności otrzymanego polecenia. Na rozprawie przed Sądem Okręgowym powódka wskazała, iż dział marketingu działający w pozwanej spółce wymagał wskazywania celu, przedziału czasowego badania i budżetu na jego wykonanie (k. 515). Tak więc zapis umieszczony przez powódkę stanowił jedynie odzwierciedlenie braku tych danych w zleceniu zadania. Powyższe koresponduje zaś z treścią pisemnego polecenia udzielonego powódce przez prezesa zarządu (k. 98).

Sąd I instancji dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie utraty zaufania do powódki jako pracownika, co uzasadniać miało wypowiedzenie jej stosunku pracy miał na uwadze całokształt okoliczności faktycznych, uwzględnił również słuszny interes pracownika i pracodawcy, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, jak również rodzajem pracy, zajmowanym przez powódkę stanowiskiem oraz pełnioną funkcją w strukturze organizacji związkowej.

Utrata zaufania do pracownika jako podstawa decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy ma specyficzny, subiektywny charakter. Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach podkreślał, że utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie uprzedzeń pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 roku, I PKN 539/00, postanowienie SN z dnia 19 stycznia 2012 roku, I PK 121/11, wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09). Tymczasem słusznie Sąd I instancji ocenił, iż wskazane przez pracodawcę okoliczności nie były takimi, które mogłyby obiektywnie powodować utratę zaufania pracodawcy do powódki. Pozwany stanął na stanowisku, że kwestionowanie zasadności otrzymanych poleceń oraz jawne prezentowanie odmiennych koncepcji rozwoju spółki wykluczają istnienie takiego zaufania. Powodują, że zarząd nie może liczyć na pomoc powódki pełniącej funkcję kierownika biura zarządu. Twierdzenia te, co wskazano powyżej, nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Powódka od listopada 2012 roku do 20 maja 2013 roku nie realizowała swych obowiązków pracowniczych, ale nie było to konsekwencją jej decyzji, ale wynikiem postawy jej przełożonego, który w tym czasie, jak sam przyznał, zlecił powódce wykonanie jednego zadania. Nie była ona angażowana w prace związane z opracowaniem chociażby sprawozdania z prac zarządu, jak również planu rzeczowo – finansowego.

Okoliczności wskazane w oświadczeniu, jako uzasadniające utratę zaufania do powódki były bądź albo niekonkretne (przyczyna wskazana w pkt 1), albo nie istniały w rzeczywistości (przyczyny podane w pkt 2-6), czego pozwanemu nie udało się zakwestionować również w postępowaniu przed Sądem II instancji. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał, że doszło do naruszenia podstawowych reguł służących ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów również w zakresie wskazanej w pkt 2 oświadczenia pracodawcy przyczyny w postaci niskiej przydatności do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku spowodowaną częstą absencją chorobową. Sąd I instancji dokonał szczegółowej analizy nieobecności powódki w pracy okresie od 2011 do 2013 roku, powodów tego stanu rzeczy i konsekwencji dla organizacji procesu pracy w pozwanej spółce. Trudno oprzeć się wrażeniu, że nieobecności powódki w pracy stały się okolicznością utrudniającą współpracę dopiero w ostatnim czasie. W poprzednich latach pracodawca akceptował ten stan rzeczy. Zauważyć należy, iż powódka na zwolnieniach lekarskich przebywała albo w krótkich okresach czasu albo



w okresie letnim, co nie dezorganizowało jej pracy. Zwrócić należy również uwagę, że nie wykorzystywała w pełnym wymiarze przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia. W tym miejscu należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego wskazujące na brak wystarczających podstaw do wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego to aktywna działalność związkowa powódki była impulsem do podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowioną 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 bezpośrednio 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 ich 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 (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 roku, P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2010 roku, P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Sąd II instancji nie podziela opinii Sądu I instancji o braku możliwości przywrócenia powódki do pracy. Stanowisko swe Sąd Rejonowy uzasadniał postawą powódki jako pracownika, która nie daje podstaw do uznania, iż możliwą byłaby dalsza jej współpraca z pozwaną spółką. Zdaniem Sądu postawa powódki wobec przełożonego i spółki nie była właściwa i nie dawała gwarancji właściwej współpracy. Powódka nie zgadzała się z prowadzoną przez spółkę koncepcją wyprowadzania spółki z kryzysu, realizując zlecone jej w dniu 25 kwietnia 2013 roku zadanie, przekroczyła, zdaniem tego Sądu, swe kompetencje, a jako przewodnicząca organizacji związkowej nie czuwała w odpowiedni sposób nad treścią formułowanych na stronie internetowej wpisów. Sąd I instancji wskazanych powyżej okoliczności nie uznał za takie, które uzasadniałyby wypowiedzenie stosunku pracy, ale przyjął, iż właśnie one uniemożliwiają dalszą współpracę powódki i jej przełożonego. Sąd I instancji tym samym nie uwzględnił okoliczności mającej niebagatelne znaczenie w niniejszej sprawie. Pracodawca przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy nie wystąpił do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką - pracownikiem szczególnie chronionym z tytułu pełnionej funkcji związkowej. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego przesądza w zasadzie o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia go do pracy. Tylko – jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 maja 2001 roku (I PKN 393/00) - wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, udowodnione przez pracodawcę, może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego (wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2006 roku, III PK 12/06, wyrok SN z dnia 29 listopada 2000 roku, I PKN 123/00). W sprawie niniejszej zaś tego typu zachowania ze strony powódki nie miały miejsca.

Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p.) zmienił zaskarżony wyrok w całości i przywrócił powódkę B. Ż. do pracy w Hotele (...) Sp. z o.o. w O. na poprzednie warunki pracy i płacy i zgodnie z art. 47 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 45.939,90 złotych tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia.

Powódce przyznano wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy tj. od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku. Zgodnie z przepisem art. 47 k.p. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy przysługuje pracownikom przywróconym do pracy, jeśli rozwiązanie z nimi umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Chodzi w tym przypadku o przepisy pozakodeksowe ustanawiające ochronę szczególną, zwłaszcza, mający zastosowanie w niniejszej sprawie przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.200 złotych, zaś w okresie od 5 października

2013 roku do 4 kwietnia 2014 roku łącznie pobrała kwotę 4.460,10 tytułem zasiłku dla bezrobotnych (k. 505). Pobraną kwotę zasiłku dla bezrobotnych należało więc uwzględnić przy ustaleniu wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, III APa 10/11).

Uznając, że apelacja pozwanego jest bezzasadną, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił ją.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. 2014r., poz. 1025) w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwotę 2.520 złotych tytułem opłaty sądowej.

Zgodnie z przepisem art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t. Dz.U. 2013r., poz. 490) Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

/-/ SSO L. M. /-/ SSO L. P. SSR B. U.-W.

.