

Sygnatura akt IV P 132/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 11 października 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2021r. (...) na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. J. (1)

przeciwko (...)

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda J. J. (1) kwotę 15 120 zł (piętnaście sto dwadzieścia złotych) tytułem odszkodowania;

II nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych).

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Sygn. akt: IV P 132/21

UZASADNIENIE

Powódka J. J. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za sprzeczne z prawem pracy oraz o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że przez cały okres pracy w W. pracowała z zaangażowaniem i poświęceniem, przez co jej okresowe oceny pracy były bardzo dobre jednak do czasu, gdy nastąpiła zmiana na stanowisku kierownika sekretariatu (...) i stanowisko objęła M. W., obecnie A.. Wówczas, zdaniem powódki, podlegli jej pracownicy zaczęli być traktowani przedmiotowo. W związku z tym dochodziło do nadmiernego obciążania obowiązkami służbowymi, czynienia zarzutów o zaniedbaniu wykonanych zadań i przekraczaniu terminów. W ocenie powódki prowadziło to do zaostrzania sytuacji, a zachowanie przełożonej przybrało cechy mobbingu. Powódka spotkała się z negatywną oceną swojej pracy otrzymując ocenę dobry, której po zapoznaniu się, nie podpisała. Ponadto, powódka wskazała, że M. A. zmusiła ją do podpisania oceny. W odczuciu powódki od tego czasu zachowanie pani kierownik (...) było jeszcze bardziej dokuczliwe. Powódka podała, że M. A. miała przeszukać jej biurko oraz 2-krotnie torebkę bez jej zgody i wiedzy.

O sytuacji panującej w W. powódka poinformowała Prezesa Sądu, który jest również P. (...), jednak pan Prezes, w ocenie powódki nie zareagował. Wobec powyższego J. J. zaczęła rejestrować za pomocą telefonu komórkowego treść rozmów tylko po to, by zdobyć dowody na niewłaściwe postępowanie przełożonej. Powódka wskazała, że nie uczyniła z nich użytku po odkryciu faktu nagrywania, ponieważ nagranie zostało skasowane tego samego dnia na prośbę M. A. i odbyło się to w jej obecności. Następstwem zdarzenia było wszczęcie i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, którego efektem było rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Jako przyczyny podano naruszenie tajemnicy prawem chronionej, naruszenie dóbr osobistych pracowników oraz niebezpieczeństwo wykorzystania nagrania przez osoby trzecie. Nadto postępowanie doprowadzić miało do ujawnienia rzekomo przerabianych przez powódkę dokumentów urzędowych. Reasumując w przekonaniu powódki wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie określają pod

względem czasowym istnienia rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Uczynione jej zarzuty odbiera jako wyrządzenie krzywdy i podważanie opinii w miejscu zamieszkania.

Powódka wskazała także na naruszenie przez pracodawcę art. 38 § 1 k.p. poprzez brak konsultacji związkowej, wobec pozostawania przez powódkę członkiem Z. (...) Oddział D..

Ostatecznie na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2021 roku J. J. sprecyzowała, iż kwestionuje prawidłowość rozwiązania umowy o pracę jedynie z uwagi na brak prawidłowej konsultacji ze związkami zawodowymi.

Pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości, wraz ze zwrotem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1 (1) k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana, podniosła, iż w dniu 01 października 2020 r. doszło do wysłuchania powódki w związku z ujawnionymi zdarzeniami polegającymi na bezprawnym rejestrowaniu dźwięku przez powódkę za pomocą telefonu komórkowego rozmów prywatnych i służbowych, bez zgody i wiedzy pracowników S. (...). Wobec zgłoszonego w trakcie tego wysłuchania zarzutu stosowania przez kierownika S. - M. A. – mobbingu, na mocy zarządzenia Dyrektora (...) nr (...) z dnia 5 października 2020 r. powołano Komisję Antymobbingową, celem zbadania czy dane zjawisko występuje oraz jakich osób dotyczy. Ponadto, wbrew twierdzeniom powódki przeprowadzone postępowanie antymobbingowe nie doprowadziło do ujawnienia nieprawidłowości w zachowaniu zarówno przełożonych, jak również innych współpracowników, które mogłyby posiadać znamiona mobbingu. Jedyne nieprawidłowości jakie zostały ujawnione w toku tego postępowania dotyczyły zachowania powódki. W szczególności wskazać tutaj należy przerabianie przez powódkę dokumentów, narażenie na ujawnienie tajemnicy służbowej, czy też jej stosunek do wykonywanych obowiązków służbowych, na co wskazywali wysłuchiwni pracownicy. W związku ze stwierdzeniem przez Komisję Antymobbingową, iż w przedmiotowej sprawie nie uprawdopodobniono występowania mobbingu w jednostce, podjęte przez powódkę działania nie znajdują uzasadnienia i postrzegać je należy jako bezprawne.

Strona pozwana wskazała jednocześnie, że na skutek podjętych przez powódkę działań doszło do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy oraz pracowników S. (...). Zdaniem pozwanego okoliczność ta stanowi o bezwzględnej utracie zaufania pracodawcy do pracownika. Nadto, pozwany przywołał okoliczność, iż pismem z dnia 29 grudnia 2020 roku, pracodawca zawiadomił (...) Organizację (...) z siedzibą we W. Oddział w D. o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką oraz jego przyczynach.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka J. J. (1) była zatrudniona w (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.10.1989 roku.

(dowód: akta osobowe – cz. B umowa o pracę 1b)

Powódka wykonywała swoje obowiązki w sekretariatach W., ostatnio na stanowisku S. (...).

(bezsporne)

Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2021r.

Jako przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy wskazano rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i bezwzględną utratę zaufania pracodawcy na skutek bezprawnego rejestrowania dźwięku zdarzeń, rozmów prywatnych i służbowych bez obecności powódki, bez zgody i wiedzy pracowników sekretariatu (...) (...). Wskazano, że działania takie naruszają zasady współzycia społecznego w miejscu pracy, a także zasadę dochowania przez pracownika tajemnicy prawnie chronionej, bowiem pracodawca nie wie, w jakim celu rozmowy te były rejestrowane oraz do czego mogą być wykorzystane lub co mogłoby się wydarzyć, gdyby nagrania znalazły się w posiadaniu osób trzecich. Ponadto, w trakcie postępowania wyjaśniającego okoliczności nagrań, ujawniono,

że powódka dopuszczała się przerabiania dokumentów urzędowych, co stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W związku z tym, że powódka jest członkiem Z. (...) Oddział D., pozwany zwróciła się o konsultację związkową w dniu 29 grudnia 2020 roku. Pismem wysłanym mailem w dniu 29.12.2019r. o godz. 15:21, a następnie przekazanym za pośrednictwem kierowcy, pracodawca zawiadomił (...) Organizację (...) z siedzibą we W. Oddział w D. o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką oraz jego przyczynach.

(dowód: wypowiedzenie k. 5, pismo k.94, mail z 30 grudnia 2020 roku godz.11:58 k.88, mail z 29.12.2020r. k. 86, akta osobowe- cz. C –pismo dyrektora (...) do Z. z 29.12.2020r.)

Odpowiedź związku zawodowego nastąpiła w dniu 30 grudnia 2020 roku o godz. 10:28. Ze strony Związku Zawodowego zostało wówczas pocztą elektroniczną przesłane pismo z dnia 30.12.2020r., w którym wskazano, iż w odpowiedzi na pismo z dnia 29.12.2020r. dotyczące zamiaru rozwiązania umowy o pracę ze s. (...) J. J. z zachowaniem okresu wypowiedzenia Związek wnosi o ewentualne rozważenie możliwości przeniesienia J. J. do innego (...). Pod pismem podpisała się przewodnicząca zarządu M. A..

W zarządzie (...) Oddział w D. są dwie osoby: M. A.- przewodnicząca i G. F. – wiceprzewodnicząca.

M. zawierający wypowiedzenie powódce umowy o pracę został przesłany do (...) dnia 30 grudnia 2020 roku o godz. 11:58.

Około godz. 15:05-15:10 w dniu 30.12.2020r. powódka otrzymała na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę.

W związku z odległością pomiędzy (...) a (...)w D. korespondencja, w tym ze związkiem zawodowym, odbywa się za pośrednictwem poczty e-mail oraz poczty wewnętrznej (przewożona jest przez kierowcę zatrudnionego u pozwanego).

(dowód: mail z 29 grudnia 2020 roku k.86, mail z 30 grudnia 2020 roku godz. 10:28 k.87, mail z 30 grudnia 2020 roku godz.11:58 k.88, uchwała nr (...) k. 92, pismo k. 93,94, akta osobowe- cz. C –pismo dyrektora (...) do (...) z 29.12.2020r., pismo (...) z 30.12.2020r.; przesłuchanie J. J. k. 79v-80, przesłuchanie B. Z. k. 80-81)

Art. 20 ust.1 Statutu Krajowego (...) Związku Zawodowego (...) stanowi: „O. jako podstawowe struktury organizacyjne Związku są niezależne w swoich działaniach i realizują zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych swoje uprawnienia, obowiązki i zadania samodzielnie, podlegając jedynie prawu powszechnemu, Statutowi oraz prawu wewnątrzwiązkowemu.”

Art.21 Statutu przewiduje, że władzami Związku są władze stanowiące, wykonawcze i kontrolne:

a) na szczeblu krajowym: - Krajowy Zjazd Delegatów, - Krajowy Zarząd, - Prezydium Krajowego Zarządu, - Krajowa Komisja Rewizyjna;

b) w Zakładowych i Międzyzakładowych Organizacjach Związkowych - Oddziałach : - Ogólne Zebranie Członków, – Zarząd Oddziału.

W okresie pomiędzy Ogólnymi Zebraniem Członków działalnością Oddziałów kieruje Zarząd Oddziału.

Natomiast zgodnie z art.24 ust.1. organy związku podejmują decyzję w formie uchwał.

Zarząd Oddziału prowadzi bieżącą działalność organizacji wynikającą z kompetencji ustawowych, reprezentuje w ramach tych kompetencji organizację na zewnątrz, podejmuje uchwały(...) (art. 30 ust.1 statutu). W szczególności zarząd zajmuje stanowisko w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym przepisami prawa pracy (art. 30 ust. 2b statutu).

(dowód: Statut Krajowego (...) Związku Zawodowego (...) k. 95-134)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż powódka co do zasady nie kwestionowała przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wskazywała w toku procesu na wadliwość przeprowadzonej konsultacji.

Zgodnie z art. 38 par. 1 kp 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. Paragraf 2 wskazanego artykułu przewiduje, iż jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 par. 5 kp).

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powódka kwestionowała zarówno formę dokonanej konsultacji, jak i prawidłowość reprezentacji związku w zakresie konsultacji. „Współdziałanie z zakładową organizacją związkową przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony ma charakter obligatoryjny, co oznacza, że choć stanowisko zajęte przez związek zawodowy nie wiąże pracodawcy, to jednak wypowiedzenie będzie wadliwe, jeśli nie przeprowadzi on bądź nie przeprowadzi właściwie konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia. Tryb przeprowadzenia tej konsultacji został uregulowany w § 2 komentowanego przepisu.” (Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 38 kp).

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powódka kwestionowała fakt dokonania prawidłowej konsultacji przedstawiając zarzuty dotyczące terminu i formy dostarczania pomiędzy pozwanym, a Związkiem Zawodowym korespondencji dotyczącej konsultacji.

W ocenie Sądu, zastrzeżenia zgłaszane w tym zakresie przez powódkę nie są uzasadnione. Zarówno z dokumentów przedłożonych przez pozwanego, Związek zawodowy oraz wynikających z przesłuchania B. Z. wynika jednoznacznie, iż pracodawca przesłał wnioski w zakresie konsultacji pocztą e-mail z uwagi na odległość pomiędzy (...)w E.i D.. Jednocześnie B. Z. zeznała: „porozumiewamy się mailowo, a oryginały dostarczane są jak kierowca jedzie po pocztę” (k. 80 v). Należy wskazać, iż w swoim orzecznictwie dotyczącym prawidłowości zachowania formy pisemnej Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiedział się wskazując na zachowanie tej formy w przypadku przesłania wypowiedzenia umowy drogą elektroniczną oraz równocześnie tradycyjną przesyłką. Zgodnie z wyrokiem SN z 18.01.2007 r., II PK 178/06, OSNP 2008/5–6, poz. 59, sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3). W uzasadnieniu SN podniósł, że takie „podwójne doręczenie” tego samego wypowiedzenia nie narusza art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ani art. 30 § 3 k.p., jeżeli zostało sporządzone i dotarło do pracownika na piśmie. Podobnie należy rozstrzygnąć sytuację doręczenia pisma w ramach konsultacji związkowej przyjmując, iż spełnia wymóg pisemności dostarczenie jednocześnie pisma drogą mailową oraz poprzez dostarczenie fizyczne pisma np. za pośrednictwem poczty, czy tak jak w omawianej sytuacji, z wykorzystaniem pracownika pozwanego.

Jednocześnie w zakresie odpowiedzi związku zawodowego, omawiany przepis art. 38 kp nie stawia obligatoryjnego wymogu uzależniającego ważność konsultacji od złożenia odpowiedzi przez związek w formie pisemnej. Według wyroku SN z 11 lipca 2006 r., I PK 8/2006 (LexPolonica nr 418588), art. 38 § 2 k.p. nie nakłada na zakładową organizację związkową powinności zachowania formy pisemnej dla wyrażenia stanowiska o braku zastrzeżeń wobec zamiaru pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownikowi, którego ta organizacja reprezentuje. Nie mniej jednak, jak wynika z analizy akt osobowych powódki, pismo z dnia 30.12.2019r. związku zawodowego zostało przesłane zarówno drogą e-mail, jak i dostarczone fizycznie do pozwanego.

Dlatego też, w omawianym zakresie, Sąd nie znalazł podstaw do uznania czynności pracodawcy za wadliwe. Jednocześnie Sąd uznał, iż zarówno dokumenty przedłożone przez pozwanego, związek zawodowy a także zeznania B. Z. są wiarygodne i wzajemnie się uzupełniają, pozwalając Sądowi na dokonanie w przedmiotowym zakresie ustaleń. Sąd nie dopatrywał się, aby złożone do akt sprawy oraz do akt osobowych dokumenty (maile i pisma) były składane w innych okresach niż wynika to z dat korespondencji mailowej pracodawcy ze związkiem zawodowym oraz przesłuchania dyrektor (...).

Przechodząc do analizy zarzutu postawionego przez powódkę w zakresie niewłaściwości podmiotu występującego po stronie związku w ramach konsultacji należy zauważyć, co następuje. „W orzecznictwie sądowym utrwalone jest zapatrywanie, zgodnie z którym poza dopuszczalnym zakresem kontroli sądowej jest sposób, w jaki związek zawodowy realizuje swoją kompetencję. Sąd nie jest uprawniony do badania prawidłowości funkcjonowania i przebiegu wewnętrznych czynności organu związku zawodowego ani przyczyn, którymi kierował się zajmując stanowisko w konkretnej sprawie pracowniczej. Zupełnie czym innym jest jednak ustalenie, czy stanowisko związku zostało wyrażone przez jego właściwy organ. Jeśli okaże się, że pracodawca zawiadomił niewłaściwy organ związkowy bądź też niewłaściwy organ zajmował się oceną zasadności zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia i przedstawił umotywowane zastrzeżenia w tym przedmiocie, należy uznać, że doszło do naruszenia art. 38 k.p., co daje podstawę do wystąpienia z roszczeniami przewidzianymi w art. 45 k.p. W szczególności narusza tryb konsultacji oświadczenie o braku zastrzeżeń co do wypowiedzenia złożone nie przez zarząd organizacji związkowej, ale przez jej przewodniczącego.” (Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 38).

Jak wynika z bezspornych, w omawianym zakresie, okoliczności sprawy, a wynikających także z dokumentów przedłożonych przez pozwanego i (...) R. O. w D., pracodawca prawidłowo zwrócił się do Związku w ramach konsultacji poprzedzających wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Nie mniej jednak, nie uzyskał decyzji w tym zakresie od uprawnionego organu jakim był zarząd. Otrzymał jedynie odpowiedź z dnia 30.12.2020r. od Przewodniczącej Zarządu (...) R. O. w D. – M. A..

„Należy podkreślić, że z uregulowania zawartego w art. 38 KP wynika, iż kompetencje do zajmowania stanowiska w sprawach wypowiedzeń umów o pracę zostały przyznane zakładowej organizacji związkowej, a nie jej przewodniczącemu. Stosownie więc do struktury organizacyjnej związku zawodowego działającego w zakładzie pracy lub określonej zakładowej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, upoważniony do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy jest organ kolegialny związku zawodowego lub tej jednostki organizacyjnej, tj. zarząd (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1983 r., III PZP 37/83, OSNCP 1984 z. 2-3, poz. 32 i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).” (Wyrok SN z 20.04.2001 r., I PKN 386/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 118.)

Tym samym w omawianej sprawie, konsultacja nie została przeprowadzona prawidłowo, bowiem nie uzyskano stanowiska uprawnionego zarządu. Pomimo braku odpowiedzi zarządu, a jedynie opierając się na treści pisma Przewodniczącej z dnia 30.12.2020r., przed upływem ustawowego terminu 5 dni zarezerwowanego dla przedstawienia stanowiska przez związek, pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Tym samym, zdaniem Sądu, nastąpiło naruszenie przepisów art. 38 kp poprzez nieprzeprowadzenie prawidłowej konsultacji i dokonanie wypowiedzenia umowy bez uzyskania stanowiska właściwego organu- tu zarządu i braku zachowania terminu 5 dni przewidzianego w art. 38 par. 2 kp. Jak wskazuje się bowiem w cytowanym powyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20.04.2001r. „ (...) do sądu oceniającego zgodność wypowiedzenia umowy o pracę z przepisami ustanawiającymi tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z zakładową organizacją związkową nie należy "badanie prawidłowości i merytorycznej zasadności czynności organów związkowych". Tego rodzaju poglądy były bowiem wypowiedzane przez Sąd Najwyższy (a także w piśmiennictwie) już w pierwszych latach obowiązywania Kodeksu pracy. Za utrwalony należy zatem uznać pogląd, w myśl którego sąd nie jest uprawniony do badania przebiegu i prawidłowości wewnętrznych czynności określonego organu związku zawodowego ani przyczyn, którymi kierował się zajmując stanowisko w konkretnej sprawie pracowniczej. Nie można jednak przyznać racji (...), gdy twierdzi, że tylko fakt

i data zawiadomienia organu związkowego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 1 KP) może być przedmiotem zainteresowania (...)i postępowania dowodowego. Z art. 38 § 5 KP wynika bowiem, że pracodawca może podjąć decyzję w sprawie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę dopiero "po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej", tj. zakładowej lub ponadzakładowej organizacji związkowej, chyba że nie zajęły one stanowiska w ustalonym terminie. Jeżeli więc "rozpatrzenie stanowiska organizacji związkowej" jest jednym z ustawowo określonych elementów postępowania składającego się na tzw. tryb konsultacji związkowej, to nie może być wątpliwości co do tego, że dla zachowania tego trybu nie wystarczy stanowisko przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. W sytuacji więc, gdy w terminie pięciu dni przewidzianych dla zakładowej organizacji związkowej zgodę na rozwiązanie umowy wyrazi jej przewodniczący, zaś pracodawca uzna to za wystarczające i na tej podstawie dokona wypowiedzenia umowy o pracę, to jego czynność należy ocenić jako niezgodną z art. 38 § 2 i 5 KP, a tym samym naruszającą przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 KP). Jeżeli zatem pracodawca dokona wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę przed upływem pięciu dni zastrzeżonych dla zakładowej organizacji związkowej na zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, to sąd jest uprawniony - a zarazem zobowiązany - do zbadania, czy jest to stanowisko uprawnionego organu związku zawodowego czy też nieupoważnionego do tego przewodniczącego. Konsekwencją powyższego stwierdzenia jest wniosek, że sąd, rozpoznając sprawę o roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 KP, nie może być pozbawiony możliwości zbadania, czy odpowiada rzeczywistości oświadczenie przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej złożone przed upływem terminu oznaczonego w art. 38 § 2 KP, iż zarząd tej organizacji wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, którego konsultacja dotyczy."

Reasumując, jak wynika z okoliczności sprawy, przeprowadzona przez pracodawcę procedura konsultacji była wadliwa. Pozwany bowiem, w dniu 30.12.2019r. uzyskał stanowisko wyrażone przez Przewodniczącą jednostki organizacyjnej związku, do którego należała powódka. Nie odczekał jednak 5 dni przewidzianych przez art. 38 par. 2 kp, których zachowanie czyniłoby konsultację prawidłową przy braku wcześniejszego stanowiska zarządu.

Dlatego też, w oparciu o art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47 (1) kp, Sąd orzekła jak w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 477 (2) par. 1 kpc nadano wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności (pkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus