

Sygnatura akt IV P 36/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30 czerwca 2022r.

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

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2022r. w (...)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 tysięcy 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 36/22

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 Wydziałach (...)i (...)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. (1) zmusiła ją do podpisania oceny. W odczuciu powódki od tego czasu zachowanie pani kierownik (...) było jeszcze bardziej dokuczliwe. Powódka podała, że M. A. (1) miała przeszukać jej biurko oraz 2-krotnie torebkę bez jej zgody i wiedzy.

O sytuacji panującej w Wydziale powódka poinformowała Prezesa (...), który jest również Przewodniczącym (...), 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. (1) 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 poderwanie 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 ZOZ (...) 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 Sekretariatu (...) w (...). Wobec zgłoszonego w trakcie tego wysłuchania zarzutu stosowania przez kierownika Sekretariatu - M. A. (1) – 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 Sekretariatu (...) (...) w (...). 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.

Wyrokiem z dnia 11.10.2021r. Sąd Rejonowy w (...)zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 15 120 zł tytułem odszkodowania. Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w (...)uchylił zaskarżony wyrok i zniósł postępowanie przed Sądem Rejonowym w (...)od dnia 06.09.2021r. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka J. J. (1) była zatrudniona w (...) 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 Wydziału (...)i Wydziału (...), ostatnio na stanowisku (...).

(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 wobec powódki, wskutek bezprawnego rejestrowania przez powódkę dźwięku zdarzeń, rozmów prywatnych i służbowych (bez obecności powódki), bez zgody i wiedzy pracowników sekretariatu (...) w (...), co bez wątplenia stanowi również naruszenie ich dóbr osobistych. 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 ZOZ (...) 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 ZOZ 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 (...) 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. (1).

W zarządzie ZOZ Oddział w D. są dwie osoby: M. A. (1)- 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 ZOZ z 29.12.2020r., pismo ZOZ z 30.12.2020r.; przesłuchanie J. J. k. 79v-80, przesłuchanie B. Z. k. 80-81)

Art. 20 ust.1 Statutu (...) (...) 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 (...) Organizacjach (...) - O.: - 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. Prezydium (Krajowego Zarządu) pomiędzy posiedzeniami może podejmować uchwały przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (w formie obiegujowej). W bieżącej działalności Prezydium, pomiędzy jego posiedzeniami, uchwały podejmuje Przewodniczący lub wiceprzewodniczących, każdy z nich samodzielnie, z zastrzeżeniem ust. 7 (art. 24 ust. 8 w zw z art. 24 ust. 4 i 5).

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 z przesłuchania B. Z. wynika jednoznacznie, iż pracodawca przesłał wniosek w zakresie konsultacji pocztą e-mail z uwagi na odległość pomiędzy (...) w (...)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 wypowiadał 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 dopatrył 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 z przesłuchania dyrektora (...).

Przechodząc do analizy zarzutu postawionego przez powódkę w zakresie niewłaściwości podmiotu występującego po stronie związku w ramach konsultacji należy zauważyć, co następuje. Pozwany, w toku niniejszego procesu, wskazywał, iż ustalenie okoliczności przebiegu i prawidłowości wewnętrznych czynności organów związku zawodowego nie leży w gestii Sądu orzekającego w sprawie (pismo pracodawcy z dnia 04.03.2022r. k. 219v). W tym miejscu należy wskazać, iż w wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77 (OSNCP 1978 z. 8, poz. 127) w tezie VII stwierdza się, że wprawdzie postępowanie rady zakładowej nie podlega ocenie organów rozpatrujących sprawy o roszczenia pracownicze, to jednak jeżeli rada zakładowa przekazała swoje stanowisko w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę kierownikowi zakładu pracy, to dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy. „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 Zawodowego w ramach konsultacji poprzedzających wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Nie mniej jednak należy zauważyć, iż „Wprawdzie zasada wolności związkowej oraz względnej niezależności związków zawodowych prowadzi do wniosku o ograniczeniu ingerencji ze strony organów państwowych, w tym sądów, w wewnętrzny proces podejmowania decyzji przez organizacje i organy związku zawodowego, ale nie znaczy to jednak, iż kontrola nad prawidłowością działalności (procesu wyrażania przez nie woli) tych organizacji i organów jest w całości wyłączona. Konieczność tej kontroli wynika między innymi z potrzeby zapewnienia pewnego minimum legalizmu w wyrażaniu woli przez związki zawodowe, a także - w pewnych przypadkach - ochrony interesów pracowników. Sąd też uznając, iż zasadniczo w toku postępowania sądowego nie podlega badaniu prawidłowość merytoryczna

i formalna procesu podejmowania decyzji przez organy związków zawodowych (w tym przyjmowania i wyrażania stanowiska w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę), jednocześnie należy stwierdzić, iż z konieczności zapewnienia pewnego minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy wynika, że kontroli sądowej podlega to, czy określona decyzja (oświadczenie woli) pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu jest upoważniony do jej podejmowania.” (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 listopada 1996 r. I PKN 20/96)

Z treści Statutu (...) Związku Zawodowego (...) wynika, że w O. władzami związku są Ogólne Zebranie Członków i Zarząd Oddziału. W okresie pomiędzy Ogólnymi Zebraniem Członków działalnością Oddziałów kieruje Zarząd Oddziału, do którego zadań należy m.in. zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym przepisami prawa pracy(art. 21 ust. 1 b, 21 ust. 3, 30 ust.2).

Wychodząc z założenia, że decyzja w zakresie konsultacji należy do organizacji związkowej, a tym samym reprezentującego ją zarządu, należy wskazać, iż zasadniczo konsultacja powinna zostać dokonana z zarządem. Pismo z dnia 30.12.2020r. zostało podpisane przez przewodniczącą Oddziału w D.. Z zapisów art. 24 ust. 2 do 6 w zw. z art. 24 ust. 7 statutu należy wyprowadzić normę, iż pomiędzy posiedzeniami zarządu w bieżącej działalności Zarządu Oddziału uchwały podejmuje Przewodniczący lub Wiceprzewodniczący. Nie mniej jednak, w ocenie Sądu, decyzja w ramach konsultacji związkowej winna być w pierwszej kolejności wyrażona przez zarząd organizacji. Oczywistym jest, co już zaznaczono, iż Sąd nie bada prawidłowości merytorycznej i formalnej procesu podejmowania decyzji przez organy związkowe, nie mniej jednak powódka w toku procesu podniosła zarzut wadliwości wyrażenia opinii przez organizację związkową w ramach konsultacji w trybie art. 38 kp. Wprost wskazała podczas przesłuchania: „uważam, że odpowiedź ze Związku Zawodowego jest nieprawidłowa, bo takie pisma podpisuje zarząd, a w D. są dwie osoby w zarządzie- przewodnicząca i zastępca”. Należy podkreślić, iż przepisy art. 24 ust. 2 do 6 w zw. z art. 24 ust. 7 statutu mówią w pierwszej kolejności o sytuacji podejmowania uchwał pomiędzy posiedzeniami Prezydium Krajowego Zarządu- w omawianym wypadku- Zarządu, nadto przepisy te mają zastosowanie odpowiednie do Zarządu Oddziału.

Należy zauważyć, iż w sprawach pracowniczych na pracodawcy ciąży dowód wykazania prawidłowości dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Tym samym pracodawca winien wykazać, iż prawidłowo przeprowadził konsultację wypowiedzenia umowy o pracę - w niniejszej sprawie w zakresie uzyskania stanowiska wyrażonego przez uprawniony i właściwy organ. Tego jednak pozwany nie dokonał albowiem nie wykazano, aby w okolicznościach niniejszej sprawy to przewodnicząca zarządu, a nie zarząd mogła podjąć indywidualną decyzję w ramach konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro uprawnienie to zasadniczo przynależy do kompetencji zarządu. Oddział Związku w D. składa się z dwóch osób i dotyczy stosunkowo niewielkiej jednostki organizacyjnej i zgodnie z art. 30 ust. 2 punkt b Statutu w szczególności zarząd zajmuje stanowisko w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym przepisami prawa pracy. Zgodnie z art. 30 ust. 1 Statutu Zarząd Oddziału m.in. prowadzi bieżącą działalność organizacji wynikającą z kompetencji ustawowych i podejmuje uchwały. Jednocześnie, co istotne, art. 21 ust. 3 Statutu stanowi, iż w okresie pomiędzy Ogólnymi Zebraniem Członków działalnością Oddziałów kieruje Zarząd Oddziału.

Należy również podkreślić, iż zgodnie z art. 38 par. 2 kp zakładowa organizacja może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Tymczasem Przewodnicząca Organizacji Związkowej otrzymała pismo od pracodawcy w dniu 29.12.2020r. (wysłane o godz. 15:21) i 30.12.2020r. o godz. 10:28 wystosowała odpowiedź. Biorąc pod uwagę przedstawione rozważania oraz wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego należy uznać, iż pracodawca w omawianym zakresie nie przeprowadził prawidłowej konsultacji w trybie art. 38 kp. Warto również zauważyć, iż powódka zawnioskowała dowód z zeznań świadka M. A. na okoliczność dokonanej w jej sprawie jednoosobowo rzekomej konsultacji związkowej wymaganej uregulowaniami art. 38 par. 2 kp. W ocenie Sądu, dotychczas przedstawiony materiał dowodowy, w tym pisma wymieniane między pracodawcą a związkiem zawodowym, i Statut związku dają podstawy do oceny zaistniałego stanu faktycznego. Należy zauważyć, iż reprezentujący powódkę związek zawodowy został zobowiązany do nadesłania wszystkich dokumentów otrzymanych przez związek oraz sporządzonych przez związek w ramach procedury i w związku z przeprowadzeniem konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Nie przedłożono uchwały zarządu w omawianym zakresie. W tej sytuacji , Sąd stoi na stanowisku, iż to pracodawca twierdząc, iż konsultacja została prawidłowo przeprowadzona winien ten fakt

wykazać. Pozwany wskazał „ Nie ulega wątpliwości, że pismo opiniujące rozwiązanie umowy o pracę powódce zostało podpisane przez Przewodniczącą jednostki organizacyjnej związku. Jednakże nie oznacza to, że zarząd związku nie podjął stosownej uchwały. Z faktu podpisania pisma organizacji związkowej przez Przewodniczącą nie można wywieść, że uchwała taka nie została podjęta nie przeprowadzając żadnego dowodu na ten fakt” (pismo z dnia 04.03.2022r. k. 220). Nie mniej jednak, jak wskazano powyżej, dowody w tym zakresie zostały przeprowadzone, w tym w postaci dokumentacji nadesłanej przez Związek.

Reasumując, jak wynika z okoliczności sprawy, nie wykazano, aby przeprowadzona przez pracodawcę procedura konsultacji była prawidłowa. 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. 38 kp i 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