

Sygn. akt IV Pa 9/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka /spr./

Sędziowie: SSO Tomasz Koronowski

SSO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2016 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **30 listopada 2015r.**, sygn. akt **IV P 183/15**

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Tomasz Koronowski SSO Renata Żywicka SSO Alicja Romanowska

Sygn. akt IV Pa 9/16

UZASADNIENIE

Powód Pan A. S. wniósł do tut. Sądu w dniu 29 czerwca 2015 roku pozew przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, odwołując się od dokonanego przez pozwaną w dniu 29 czerwca 2015r. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu powód podał, iż był zatrudniony przez pozwanego pracodawcę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera, w dniu 29 czerwca 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy (zwanego dalej kp), zarzucając powodowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na przebywaniu w pracy po spożyciu alkoholu. W ocenie powoda przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę była nieprawdziwa. Powód przyznał, że w dniu 25 czerwca 2015 roku po zakończeniu pracy poddany został badaniu prywatnym alkometrem pracodawcy i badanie to wykazało

0,15 promila alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu, zaprzeczył jednak zarówno temu, aby spożywał alkohol, jak i temu, aby pracował pod wpływem alkoholu. Powód podał dalej, że na jego żądanie bezpośrednio po tym badaniu zostało przeprowadzone badanie przez funkcjonariuszy Policji - wezwany do zakładu pracy patrol Policji alkomatem policyjnym zbadał stan trzeźwości powoda i badanie to wykazało, że powód był trzeźwy, nie stwierdzono obecności alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu. Powód podniósł, że alkomat znajdujący się u pozwanego nie był urządzeniem profesjonalnym, nie posiadał atestów oraz nie był okresowo kalibrowany, zatem jego wskazania nie były ani miarodajne, ani wiarygodne. Powód wskazał dalej, że w przeszłości bywało, iż alkomat pracodawcy wykazywał niewielkie zawartości alkoholu u poddanych temu badaniu pracowników, jednakże pozwany mając świadomość stanu technicznego alkomatu, żadnych konsekwencji wobec tychże pracowników nie wyciągał. Powód podniósł także, iż jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, albowiem pełnił on funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związku zawodowego, a pozwany przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie zwrócił się do związków zawodowych w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Powód zgłosił również wniosek o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazał, że powód pierwotnie zatrudniony był w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w E. na stanowisku montera – spawacza na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 2001 roku na czas nieokreślony, następnie - z dniem 1 czerwca 2006 roku zakład pracy – (...) sp. z o.o. przeszedł na nowoutworzoną spółkę – pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w E., w dniu 25 czerwca 2015 roku kierownik magazynu wyczuł od powoda alkohol, po czym poinformował o tym dyrektora zakładu, powód został zbadany na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu i badanie to wykazało 0,15 promila zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, następnie w trakcie oczekiwania na policję, która miała przeprowadzić badanie trzeźwości powoda alkomatem policyjnym, powód przyznał się do spożywania alkoholu w miejscu pracy w godzinach 12:00 – 13:00, badanie alkomatem przez funkcjonariuszy Policji wykazało, że powód był trzeźwy, nie stwierdzono obecności alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu. Pozwana podała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało mu złożone w dniu 29 czerwca 2015 roku, z tym również dniem powodowi wydane zostało świadectwo pracy. Pozwana przyznała, iż pismem z dnia 27 kwietnia 2015 roku doręczonym w dniu 6 maja 2015 roku poinformowana została o zarejestrowaniu zakładowej organizacji związkowej (...) w (...) sp. z o.o. w E., a jednocześnie, że w skład władzy wykonawczej tej organizacji wchodził między innymi powód, podniosła jednak, że powołanie ww. zakładowej organizacji związkowej było niedopuszczalne i prawnie bezskuteczne, albowiem w czasie jej powołania u pozwanego działała już inna zakładowa organizacja związkowa (...), utworzona uprzednio w K., zaś zasady funkcjonowania związku zawodowego (...) regulował status, w myśl którego u jednego pracodawcy mogła działać tylko jedna podstawowa jednostka organizacyjna związku. W konsekwencji w ocenie pozwanej stosunek pracy powoda nie podlegał ochronie.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2015r. Sąd Rejonowy w Elblągu w sprawie IV P 183/15 przywrócił powoda A. S. do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych, obowiązujących przez złożeniem przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę 29 czerwca 2015r. warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu państwa kwotę 1800 złotych tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód zatrudniony został przez poprzednika prawnego pozwanej, to jest przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. na podstawie umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2000 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2000 roku na stanowisku spawacza, następnie – na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2001 roku na stanowisku montera – spawacza na czas określony do dnia 15 lipca 2001 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 16 lipca 2001 roku - na czas nieokreślony. Z dniem 1 czerwca 2006 roku na bazie dotychczasowej Spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. utworzony został inny podmiot gospodarczy pod firmą (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – pozwany pracodawca, który przejął pracowników spółki (...), w efekcie powód stał się pracownikiem pozwanej. W okresie od 8 grudnia 2013r. do 4 grudnia 2014r. powód był

nieobecny w pracy z powodu choroby, korzystał z zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego. Wskutek wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 25 marca 2015 roku powód zmienił stanowisko pracy – na stanowisko magazyniera.

Powód pełnił funkcję społecznego inspektora pracy na podstawie wyborów przeprowadzonych w latach 2002 – 2005, w trakcie czteroletniego mandatu. Po wygaśnięciu mandatu, nie przeprowadzono kolejnych wyborów społecznego inspektora pracy. Po niemal rocznej nieobecności powoda w pracy w związku z jego chorobą, a także przed tą nieobecnością, a po wygaśnięciu mandatu zdarzało się, że powód wykonywał czynności społecznego inspektora pracy. Po wygaśnięciu ww. mandatu powoda w zakładzie pozwanej nie przeprowadzono wyborów społecznego inspektora pracy. W dniu 27 marca 2015r. pozwany, uprzednio bezskutecznie domagając się od powoda przedstawienia dokumentów potwierdzających jego wybór na kolejną kadencję, poinformował powoda, że w związku z zaprzestaniem pełnienia funkcji (...) Inspektora Pracy zaprzestaje wypłaty dodatku za ww. funkcję.

W dniu 11 kwietnia 2015r. w pozwanej powstała Tymczasowa komisja zakładowa (...) (...). Uchwałą z tego dnia, to jest z 11 kwietnia 2015 roku powód wybrany został członkiem Tymczasowej Komisji Zakładowej (...), a jednocześnie wskazany pracodawcy przez tą zakładową organizację związkową jako podlegający szczególnej ochronie stosunku pracy. Następnie powód został wybrany na Przewodniczącego tej zakładowej organizacji związkowej. W dniu 11 kwietnia 2015r. ww. zakładowa organizacja związkowa została zarejestrowana przez (...) Zarząd Regionu (...) w Rejestrze Podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu (...), o czym pozwana została zawiadomiona pismem przez Zarząd (...) Region E. z dnia 27 kwietnia 2015r. Powód pełnił funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej (...) także wcześniej, to jest w okresie od października 2003r. do 2007r., a następnie w 2009r.

Na terenie pozwanego zakładu pracy funkcjonowała stołówka, gdzie pracownicy mogli wyłącznie zjeść posiłki regeneracyjne. Na terenie sąsiedniego zakładu pracy - odlewni znajdował się ogólnodostępny bufet, z którego korzystali również pracownicy pozwanego, w tym także w trakcie pracy. W bufecie oferowano do sprzedaży m.in. piwo bezalkoholowe (...) C. o pojemności 400 ml.

Bezpośrednim przełożonym powoda, po jego powrocie do pracy po świadczeniu rehabilitacyjnym - od grudnia 2014 roku był Pan M. S., a powód swoje obowiązki wykonywał w narzędziowni. W dniu 25 czerwca 2015 roku w trakcie pracy – przerwy śniadaniowej powód poszedł do bufetu znajdującego się na terenie sąsiedniej odlewni, gdzie kupił piwo bezalkoholowe (...) C. o poj. 400 ml, a następnie je wypił.

Przełożony powoda Pan M. S. w dniu 25 czerwca 2015 roku powziął podejrzenie, że powód pił alkohol. Podejrzenie to opierał na obserwacji zachowania powoda, które według jego oceny było zachowaniem spokojnym, zaś zazwyczaj był on według niego nastawiony buntowniczo, nadto, powód natychmiast wykonał zlecone mu zadanie. Aby się upewnić przełożony powoda poprosił innego pracownika, swojego podwładnego – Pana K. O., aby ten sprawdził, czy powód jest nietrzeźwy, informując go o swoich podejrzeniach. Podwładny potwierdził podejrzenia przełożonego, argumentując, że powód podał mu rękawiczki z dużej odległości. O swoim podejrzeniu przełożony powoda poinformował Pana P. D. pozwanego. Polecił on jednemu z pracowników zakup alkometru w celu sprawdzenia trzeźwości powoda. Kupiono alkometru, bez atestu. Powód przed godz. 15 zakończył pracę, po czym poszedł się kąpać. W trakcie kąpieli przełożony powoda polecił mu stawić się w narzędziowni. Powód poszedł do narzędziowni, tam czekali na niego panowie T. M. – prezes zarządu pozwanej oraz P. K. (1) – dyrektor pozwanej. Przeprowadzono badanie zakupionym wcześniej alkometrem, nie przestrzegając określonych instrukcją tego alkometru zaleceń dotyczących zachowania się osoby badanej, powód nie wyplukał ust, nie ustalano, czy i kiedy jadł, palił papierosy bądź pił. Badanie to wykazało u powoda zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w wysokości 0,15 promila. Powód poprosił o wezwanie funkcjonariuszy Policji i ponowne wykonanie badania trzeźwości. Około godziny 16:00 na teren spółki pozwanego przyjechali funkcjonariusze policji, którzy przeprowadzili badanie trzeźwości powoda przy użyciu atestowanego urządzenia, badanie wykazało, że powód był trzeźwy – nie stwierdzono obecności alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu.

Członek zarządu pozwanej T. M. postanowił o wymierzeniu powodowi A. S. kary porządkowej nagany, powód jednak odmówił jej podpisania. W dniu 29 czerwca 2015 roku powód odmówił podpisania udzielonej mu kary porządkowej. W dniu 29 czerwca pozwany złożył powodowi oświadczenie na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ze wskazaniem, że w dniu 25 czerwca 2015 roku powód był po spożyciu alkoholu w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.

Przed złożeniem powodowi 29 czerwca 2015r. oświadczenia na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwana pismem z 26 czerwca 2015r. zwróciła się do Zarządu Regionu (...) w E. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w terminie 3 dni, informując o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, że w dniu 25 czerwca 2015r. na terenie zakładu pracy i w czasie pracy powód spożywał alkohol. Zarząd Regionu odmówił przyjęcia pisma wskazując, że nie jest władny do wyrażenia takiej zgody, jednocześnie podając, że pozwany winien zwrócić się prawidłowo do zarządu zakładowej organizacji związkowej, której powód jest członkiem. W związku z tym pouczeniem pozwana zwróciła się z ww. pismem o zgodę do zakładowej organizacji związkowej, której powód był przewodniczącym.

Dnia 1 lipca 2015r. zarząd zakładowej organizacji związkowej (...), której powód był przewodniczącym, poinformował pozwaną o tym, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, uzasadniając, że badanie zawartości alkoholu wykonane przez funkcjonariuszy Policji, które było miarodajne, wykluczyło obecność alkoholu w organizmie powoda, w związku z tym nie można powodowi postawić żadnego zarzutu naruszenia dyscypliny pracy. Jednocześnie wskazano w ww. piśmie, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych, albowiem przepis ten nakazuje pracodawcy zwrócić się o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy przed dokonaniem tej czynności, zaś zarząd otrzymał wniosek pracodawcy już po rozwiązaniu umowy z powodem.

Sąd Rejonowy zważył, że odwołanie powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wniesione w terminie określonym przez art. 264 § 2 kp, stąd też podlegało ocenie zgodnie z art. 56 § 1 kp w zw. z art. 52 § 1 kp.

Stosownie do art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powołana norma prawna określa jako przesłankę uwzględnienia roszczeń pracownika odwołującego się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, chodzi tu zarówno o przesłanki materialno prawne, to jest brak przyczyny rozwiązania umowy o pracę, naruszenie art. 52 kp, jak i formalne – to jest przepisów kształtujących formalne warunki zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w szczególności co do trybu współdziałania z organizacją związkową (art. 52 § 3 kp), terminu do złożenia oświadczenia woli (art. 52 § 2 i art. 53 § 3 kp), formy pisemnej (art. 30§3 kp), obowiązku podania pracownikowi w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 30 §4 kp) albo statuujących szczególną ochronę stosunku pracy przed rozwiązaniem – wprowadzających ustawowe zakazy rozwiązania stosunku pracy. Jednym z przepisów kształtujących szczególną ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem przez pracodawcę jest art. 32 ust 1 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. 2014, poz. 167), zgodnie z którym 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, z wyjątkiem, gdy dopuszczają to szczególne przepisy (w przypadku upadłości bądź likwidacji pracodawcy - art. 41(1) kp).

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika.

Ciężar wykazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy wskazanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy zgodnie z normą art. 6 kc w zw. z art. 300 kp (tak również Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie – przykładowo w orzeczeniach z dnia 5 lutego 1998 roku sygn. akt I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48, wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNP 1997, nr 18, poz. 339).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ma nadzwyczajny charakter, w przeciwieństwie do zwykłego trybu rozwiązania umowy o pracę, to jest w drodze wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca powinien podejść do kwestii ustalenia przyczyny stanowiącej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika szczególnie dbale i z dużą ostrożnością (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Pozwany pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, to jest art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie zachował bowiem trybu określonego przez ww. normę prawną – zarząd Komisji zakładowej (...) nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zgoda ta była wymagana albowiem powód był przewodniczącym Komisji Zakładowej (...). Komisja zakładowa (...) założona m.in. przez powoda w pozwanej została zarejestrowana przez (...) Zarząd Regionu E. w Rejestrze Podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związków Zawodowych. Organizacja związkowa zgłosiła pracodawcy powoda jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Podnoszone przez pozwaną okoliczności dotyczące nieprawidłowości w powstaniu tej organizacji związkowej, w sposób niezgodny ze statutem (...) nie mogą mieć tu jakiegokolwiek znaczenia. Zgodność działalności związku zawodowego ze statutem nie podlega bowiem ocenie sądu pracy z tego względu, że związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej, samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji (art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99, OSNP 2001/10/339, który to pogląd Sąd orzekający podziela).

Dokumenty nadesłane przez Zarząd Regionu (...) w E., podobnie jak pozostałe wymieniona wyżej, w tym znajdujące się w aktach osobowych powoda, zasługiwały na wiarę. Ich autentyczność nie była bowiem kwestionowana przez strony, sąd również nie dopatrzył się podstaw do jej podważenia.

Niezależnie od powyższego przyczyna wskazana przez pozwanego pracodawcę w uzasadnieniu przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę nie została przez pozwanego udowodniona, pomimo spoczywającego na nim – jak to podano wyżej - ciężaru dowodu. Bezsporne między stronami było, że badanie atestowanym urządzeniem przeprowadzone przez funkcjonariuszy policji w dniu 25.06.2015r., tuż po przeprowadzeniu badania prywatnym alkomatem pracodawcy – około godziny 16.00, wykazało, że powód był trzeźwy. Pozwany pracodawca powoływał się na wynik badania własnym alkomatem. Należy podkreślić, że wynik tego badania był niewiarygodny i nie mógł być podstawą ustalenia, że powód pił alkohol, bądź pracował po spożyciu alkoholu. Po pierwsze dlatego, że alkomat pracodawcy nie posiadał stosownych atestów, nadto – dlatego, że nie został użyty zgodnie z jego instrukcją. Zgodnie z przedłożoną przez pozwanego instrukcją alkomatu przed rozpoczęciem pomiaru -30 minut przed badaniem, dla poprawnego pomiaru nie można jeść, pić palić papierosów, nie wolno dokonywać pomiarów na silnym wietrze, w klimatyzowanych pomieszczeniach i w zanieczyszczonym powietrzu. Instrukcja podaje, że „wiele czynników może zakłócać wyniki pomiaru (silne zanieczyszczenie środowiska, palenie papierosów, różne opary gazowe, wiatr, klimatyzacja, stąd wyniki prezentowane przez alkomat są jedynie wynikami szacunkowymi”. Producent, importer oraz sprzedawca nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za poprawność wyników” /instrukcja – k. 50/. Wynik badania alkomatem pracodawcy był przy tym na tyle niski, że mogło być tak, że niezachowanie wymagań wskazanych w instrukcji spowodowało, że wykazał on obecność alkoholu w wydychanym powietrzu w takim wskazaniu, pomimo tego, że powód nie spożywał alkoholu.

Pozwany pracodawca powoływał się również na podejrzenia innych pracowników pozwanego: świadków M. S., P. K. (1), a także fakt, że powód przyznał, że przed badaniem pił piwo. Należy podkreślić, że w materiale dowodowym brak było wystarczających dowodów na to, że zachowanie powoda świadczyło o tym, że „w dniu 25.06.2015r. powód był po spożyciu alkoholu w trakcie wykonywania obowiązków służbowych” /oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę/. Z zeznań słuchanych w sprawie pracowników pozwanego - świadków: M. B.-S. i P.

K. wynikało, że inicjatorem postępowania przeprowadzonego wobec powoda dotyczącego jego stanu trzeźwości, które zakończyło się rozwiązaniem stosunku pracy z powodem był świadek B.-S. – przełożony powoda. Świadek ten nie podał żadnych okoliczności dotyczących zachowania powoda, które mogłyby świadczyć o tym, że był on w pracy w dniu 25.06.15r. po spożyciu alkoholu. Zeznał jedynie, że powód zachowywał się spokojnie, wykonał jego polecenie bez zastrzeżeń. Świadek zeznał również, że miał wątpliwości co do zasadności swoich spostrzeżeń i dlatego polecił innemu pracownikowi – K. O., aby ten zweryfikował jego podejrzenia, informując go o nich, nadto, że pracownik ten potwierdził jego podejrzenia uzasadniając, że powód podał mu rękawiczki z dużej odległości. Następnie poinformowano dyrektora K.. Świadek B.-S. podał przy tym, że nie lubił powoda, z tego powodu, że ten „stawał wobec niego okoniem” /zeznania świadka B.-S./. W ocenie sądu okoliczność ta miała wpływ na ocenę zachowania powoda przez świadka. Świadek K. zeznał już, że świadek B.-S. przekazał mu informację, że od powoda „wyczuł woń alkoholu”.

Zeznania powyższych świadków – pracowników pozwanego nie mogą być podstawą ustalenia rzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu świadek K., podobnie jak pracownik K. O., któremu przełożony B.-S. polecił weryfikację własnych obserwacji dot. trzeźwości powoda, sugerowali się twierdzeniami M. B.-S.. Dopiero na pytanie sądu, na zakończenie przesłuchania świadek M. B.-S. stwierdził, że wydawało mu się, że od powoda wyczuł woń alkoholu. Świadców składając zeznania przed Sądem zapewne racjonalizowali własne zachowania. Należy podkreślić także, że zdarzenia z 25.06.2015r. miały miejsce – jak to wynikało z przesłuchania informacyjnego stron – tuż po tym jak w poprzedniego dnia przeprowadzono ze wszystkimi pracownikami pozwanego rozmowę dotyczącą problemu picia alkoholu przez pracowników pozwanego w pracy, informując ich o niedopuszczalności takiego zachowania i wiążących się z tym negatywnych konsekwencjach. W ten sposób, przełożeni powoda nastawieni byli na realizację wytycznych pracodawcy.

Wszystkie wymienione wyżej okoliczności, powodowały, że zeznania świadków B.-S. i K. nie mogły być podstawą ustalenia zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda słuchanego w charakterze strony. Przesłuchanie stron zostało ograniczone do przesłuchania powoda na mocy art. 302 § 1 kpc, albowiem prezes zarządu pozwanego – Pan T. M. prawidłowo wezwany do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony nie stawił się na rozprawę. Zeznania powoda były konsekwentne i logiczne. Korespondowały nadto z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym – w postaci zeznań świadków – funkcjonariuszy Policji: S. i S., którym sąd dał wiarę jako obiektywnym zeznaniom osób dla stron obcych, nie zainteresowanych wynikiem sprawy oraz w postaci wyniku badania atestowanym urządzeniem przeprowadzonego przez funkcjonariuszy Policji. Powód w sposób logiczny wytłumaczył dlaczego przy badaniu alkomatem pracodawcy powiedział, że wypił piwo, przyznając, że było to piwo bezalkoholowe (...) C.. Świadców – pracownicy pozwanego, tj. B.-S. i K. potwierdzili podawane przez powoda fakty, tj. że pracownicy pozwanego mają dostęp do bufetu na terenie sąsiedniej odlewni. W toku przesłuchania informacyjnego pozwany przyznał, że w chwili rozprawy w tym bufecie było dostępne bezalkoholowe piwo (...) C..

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że pozwana dopuściła się naruszenia przepisów dotyczących rozwiązywania umów bez wypowiedzenia wskazanych wyżej (art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych), nadto nie wykazała rzeczywistości przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W konsekwencji na mocy art. 56 § 1 kp należało uwzględnić jedyne zgłoszone przez powoda w sprawie żądanie, to jest żądanie przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach.

Powód podnosił także w odwołaniu zarzut związany z faktycznym, po upływie czteroletniej kadencji, wykonywaniem funkcji społecznego inspektora pracy. Zgodnie z art. 13 ust 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 567) Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

W niniejszym postępowaniu bezsporny był fakt, iż mandat powoda wygasł najpóźniej w 2009r., stąd też powód nie podlegał ochronie statuowanej przez art. 13 ust 1 ww. ustawy w dniu 26 czerwca 2015r. – sześć lat po wygaśnięciu mandatu. Mając na uwadze fakt długotrwałej nieobecności powoda w pracy w związku z korzystaniem przez niego ze zwolnienia lekarskiego – przez okres 182 dni, a następnie z prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (w okresie od 8 grudnia 2013r. do 4 grudnia 2014r.), nie sposób twierdzić, że powód nieprzerwanie wykonywał funkcję społecznego inspektora pracy. Doraźne wykonywanie czynności zastrzeżonych dla społecznego inspektora pracy, przy uwzględnieniu, że pracodawca monitował powoda do przedłożenia dokumentów wskazujących na ponowny wybór powoda na społecznego inspektora pracy, nie może uzasadniać przyznania powodowi ochrony z art. 13 ust 1 Ustawy o społecznej inspekcji pracy. Ocena ta nie ma jednak, z uwagi na stwierdzone powyżej inne naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia przez pozwanego, znaczenia dla zasadności powództwa.

O kosztach procesu Sąd (...) orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 3 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 (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zmianami).

Jednocześnie na zasadzie art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r., poz. 1025) Sąd ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się pozwana wnosząc apelację. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

„I. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1. art. 233 § 1 KPC poprzez odejście przez Sąd od zasady swobodnej oceny materiału dowodowego i w konsekwencji dokonanie oceny dowolnej, przejawiającej się w:

1) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków Panów P. K. (1) oraz M. S. i odmowę przyznania waloru wiarygodności tym zeznaniom, podczas gdy wszechstronna ocena owych zeznań pozwala na przyjęcie, iż zeznania te były spójne, nie przeczyły sobie i były logiczne, jak również dotyczyły okoliczności mających decydujące znaczenie dla ustalenia zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy przez pozwanego w trybie art. 52 Kodeksu pracy (dalej w skrócie (...)), które to wadliwe ustalenia sądu miały wpływ na wynik sprawy, bowiem skutkowało uznaniem braku podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym”, co skutkowało przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

2) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań świadka Pana K. S. i pominięciu przez sąd podczas ustalania stanu faktycznego sprawy, iż świadek ten, którego zeznania w ocenie sądu były wiarygodne, zeznał, iż powód przyznał się, że poprzedniego wieczoru (przed badaniem alkomatem w dniu 25.06.2015 r.) spożywał piwo, co z kolei przeczy wyjaśnieniom powoda, który wskazywał, że w dniu 24.06.2015 r. nie spożywał alkoholu, które to wadliwe ustalenia sądu miały wpływ na wynik sprawy, bowiem skutkowało przyznaniem w całości wiarygodności dowodowi z przesłuchania powoda, na których przede wszystkim sąd oparł stan faktyczny sprawy, co skutkowało uznaniem braku podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym”, a w efekcie - przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

3) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci przesłuchania powoda i przyznaniu mu w całości waloru wiarygodności, podczas gdy twierdzenia składane przez powoda były sprzeczne z zeznaniami świadków, jak również z zaprezentowanymi przez Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki twierdzeniami w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 25.06.2015 r., co spowodowało błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy, skutkujące przyjęciem braku podstaw do rozwiązania z powodem stosunku pracy w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym”, a w efekcie - przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

4) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci przesłuchania powoda, który przyznał wielokrotnie, iż spożył on w dniu 25.06.2015 r. około godziny 14, a zatem w godzinach swej pracy, piwo ciemne, następnie zaś, w związku z sugestią ze strony jego pełnomocnika, wskazywał, iż spożył piwo marki K. (...), które zgodnie z oświadczeniem powoda oraz jego pełnomocnika posiada od 0,5 % do 1,5% zawartości alkoholu, i ustaleniem przez sąd wbrew wskazanemu oświadczeniu powoda, iż powód nie spożywał w dniu 25.06.2015 r. w godzinach i miejscu pracy alkoholu, które to wadliwe ustalenie sądu skutkowało błędnym przyjęciem, iż nie zachodziła wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym”, a w efekcie -przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

5) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci protokołu i zapisu dźwiękowego z rozprawy, która odbyła się w dniu 13.10.2015 r. i pominięciem okoliczności, iż Wiceprezes Zarządu pozwanej spółki złożył podczas rozprawy oświadczenie w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 25.06.2015 r., który to przebieg wydarzeń potwierdzili świadkowie P. K. (1) i M. S., a które to oświadczenie przeczy twierdzeniom powoda, którym sąd przyznał w całości walor wiarygodności, co skutkowało ustaleniem błędnego stanu faktycznego sprawy, oraz w efekcie przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

6) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków powołanych w sprawie, przesłuchania powoda, jak również złożonej przez pozwanego za odpowiedzią na pozew instrukcji dla alkomatu użytego przez pracodawcę podczas badania powoda na zawartość alkoholu w dniu 25.06.2015 r. i uznanie przez sąd, iż wyniki pomiaru alkomatem pracodawcy zawartości alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu nie są wiarygodne, bowiem pozwanego nie zapytano, czy przed badaniem palił on papierosy, jadł lub pił, podczas gdy powód podczas jego przesłuchania wskazał, iż zabroniono mu przed badaniem alkomatem spożycia słodyczy i picia wody, co potwierdza, iż strona pozwana zadbała o dokonanie badania alkomatem zgodnie z wymaganiami jego instrukcji, nadto zaś powód nie wskazał, aby przed poddaniem go badaniu palił on papierosy, które to wadliwe ustalenia sądu miały wpływ na wynik sprawy, bowiem skutkowało uznaniem, iż pozwany nie udowodnił, aby powód pozostawał w miejscu i w godzinach pracy po spożyciu alkoholu, co skutkowało z kolei przywróceniem powoda do pracy w pozwanej spółce;

7) błędnej ocenie materiału dowodowego w postaci: uchwały z 11.04.2015 r. w sprawie ochrony stosunku pracy Tymczasowej Komisji Zakładowej (...), pisma (...) (...) Zarządu Regionu E. z 27.04.2015 r. do pozwanej zaświadczonego o zarejestrowaniu ZOZ; dokumentacji nadesłanej do sądu przez Zarząd Regionu (...) E., pisma ZOZ (...) z 20.05.2015 r., wniosków Przewodniczącego Zarządu Regionu E. (...) o zwolnieniu powoda jako Przewodniczącego Komisji Zakładowej z obowiązku świadczenia pracy z 01.12.2004 r., 16.01.2006 r., 16.02.2006 r., 03.04.2006 r., 18.05.2006 r., 07.06.2006 r., 28.11.2006 r., 24.04.2007 r., informacji o wyborze nowego zarządu (...) oraz o składzie Komisji Zakładowej z 27.04.2009 r., jak również tekstu jednolitego statutu (...), wypisu z Rejestru Zakładowych Organizacji Związkowych Regionu (...) z 16.03.2004 r., odpisu z (...) Sp. z o.o., oświadczeń Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki złożonych podczas rozprawy w dniu 13.10.2015 r. i zeznań świadka P. K. (1), oraz błędne uznanie przez sąd I instancji, iż powód pozostawał w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...) w E. dla (...) Sp. z o.o., podlegającym szczególnej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.; dalej w skrócie (...));

2. art. 6 Kodeksu cywilnego (dalej w skrócie (...)) w zw. z art. 300 KP poprzez niezasadne uznanie przez sąd, iż pozwany nie udowodnił, aby przyczyna wskazana przez niego w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę była prawdziwa, podczas gdy pozwany przedstawił osobowe środki dowodowe, które są spójne i logiczne, a zostały mylnie ocenione przez sąd, świadczące o tym, iż wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym” były uzasadnione i prawdziwe, nadto zaś sam powód przyznał się do tego, iż w dniu 25.06.2015 r. około godziny 14, a zatem w godzinach swej pracy, wypił piwo marki K. (...), które zgodnie z oświadczeniem powoda oraz jego pełnomocnika posiada od 0,5 % do 1,5% zawartości alkoholu.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego mające wpływ na wynik sprawy, to jest:

1. art. 32 ust. 1 UZZ poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, iż pozwany, dokonując rozwiązania stosunku pracy z powodem, naruszył wskazany przepis, podczas gdy okoliczności sprawy uzasadniają przyjęcie, iż powód nie podlegał szczególnej ochronie wskazanej w art. 32 ust. 1 UZZ, wobec czego nie zachodziła potrzeba uzyskania przez pracodawcę zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powodem stosunku pracy;

2. art. 1 ust. 2 UZZ poprzez jej błędną wykładnię i przyjęcie, iż w gestii sądu orzekającego nie leży ustalenie, czy zakładowa organizacja związkowa w E. została skutecznie powołana, a zatem czy powód został skutecznie objęty ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 tej ustawy;

3. art. 8 KP poprzez jego błędne niezastosowanie, podczas gdy pozwany wielokrotnie w pismach procesowych, jak i podczas rozpraw, zwracał uwagę sądu, iż z uwagi na stopień naruszonych przez powoda obowiązków pracowniczych, jego żądanie w zakresie przywrócenia do pracy, jak również negatywna opinia zakładowej organizacji związkowej w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powodem, powinny być traktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co z kolei uzasadniało, aby sąd oddalił powództwo w całości.”

W dniu 30.11.2015 r. Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w przedmiotowej sprawie wyrok, na mocy którego:

- w punkcie I - przywrócił powoda do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych, obowiązujących przed złożeniem przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29.06.2015 r. warunkach pracy i płacy;
- w punkcie II - zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
- w punkcie III - nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elblągu) kwotę 1800 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Powyższe rozstrzygnięcie sądu nie może być uznane za prawidłowe, mając na uwadze poniżej podniesione okoliczności oraz przedstawione w niniejszej apelacji zarzuty.

I. Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego

Ad. 1

W ocenie strony pozwanej w uzasadnieniu wyroku niesłusznie odmówiono wiarygodności zeznaniom świadków ze strony pozwanej spółki, to jest Pana P. K. (1) i Pana M. S.. Wskazać należy, iż zeznania te są logiczne, spójne i wiarygodne. Należy zauważyć, iż przebieg zdarzenia z dnia 25.06.2015 r. świadkowie ci opisali w sposób zgoła odmienny od wersji przedstawionej przez powoda. Natomiast ich zeznania potwierdzały wersję wydarzeń wskazaną przez Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki.

Przykładowo powód zeznał, że to on poprosił o wezwanie policji w celu zbadania go alkomatem. Natomiast świadek P. K. (1) zeznał, iż w związku z tym, że powód przyznał się do spożywania alkoholu, lecz nie chciał podpisać oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron, Pan K. z własnej inicjatywy wezwał na miejsce zdarzenia policję.

Następnie, powód zeznał, iż poinformował on pozwanego, jakoby spożył piwo (...) C. na stołówce. Natomiast, jak wynika z zeznań świadka Pana P. K. (1), powód nie informował ani jego ani Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki o tym, aby wypił on kupione w bufecie w „rozlewni” piwo (...) C. (piwo butelkowe). Przeciwnie, zarówno Pan P. K. (1), jak i Wiceprezes Zarządu pozwanej spółki wskazali, iż powód oświadczył, że do śniadania wypił on piwo, po którym puszkę wyrzucił do kontenera z aluminium. Piwo miał mu przynieść kolega. Ponadto, zarówno Pan K., jak i Pan T. M. (Wiceprezes Zarządu pozwanej spółki) wskazali, że powód przy badaniu alkomatem był zdenerwowany i wskazał,

że żona mu mówiła, żeby nie pił alkoholu w pracy, co jest niezgodne z relacją powoda na temat przebiegu zdarzeń z dnia 25.06.2015 r.

Należy zauważyć, iż świadek P. K. (1) zeznał, że powód nie mógł wyjść na przerwę śniadaniową (w dodatku poza teren zakładu) o godzinie 14.00, bowiem pracownicy (...) Sp. z o.o. przerwę śniadaniową mają w godzinach porannych i nie są uprawnieni do samodzielnego ustalania godziny owej przerwy w pracy. Co więcej, świadek wskazał, iż policjanci, którzy przyjechali do zakładu pozwanej w dniu 25.06.2015 r. około godziny 16, uprzedzili go, że jeśli powód spożył alkohol o godzinie 13-14, a badanie alkomatem wykazało jedynie 0,15 promila alkoholu w wydychanym powietrzu, to badanie policyjnym alkomatem może już nic nie wykazać, bo alkohol może już nie być wykrywalny.

Wskazać należy, iż również zeznania świadka K. S., którym sąd dał w całości wiarę, przeczą treści przesłuchania powoda. Świadek wskazał, że powód wyjaśniał, że w nocy czy też poprzedniego wieczoru wypił on 1 piwo. Także Pan T. M. podczas rozprawy w dniu 13.10.2015 r. wskazał, że powód przy badaniu tłumaczył się, że jest „na kacu”, bo poprzedniego dnia były imieniny J., które obchodził razem z przyjaciółmi. Tymczasem sam powód utrzymuje, że podczas imprezy imieninowej J. w dniu 24.06.2015 r. jadł jedynie słodczyce i nie pił alkoholu.

Powyższe nieścisłości w zakresie relacji zdarzeń przedstawionej przez powoda i pozostałych świadków oraz Wiceprezesa Zarządu (...) Sp. z o.o., powinny niewątpliwie rzutować na wiarygodność przesłuchania powoda. W związku z tym nieuzasadnione było przyjęcie przez sąd orzekający, iż wszelkie twierdzenia powoda w niniejszej sprawie zasługują na przyznanie im waloru wiarygodności.

Sąd nieprawidłowo ustalił, iż badanie alkomatem pracodawcy w dniu 25.06.2015 r. odbyło się niezgodnie z instrukcją tego urzędu w związku z czym wyniki tego badania są niemiarodajne. Należy bowiem zauważyć, iż świadek P. K. (1) zeznał, że nie pamięta, czy przed badaniem spytał powoda o to, czy palił papierosy lub pił wodę, nadto zaś sam powód wyjaśnił, że przed badaniem pracownicy pozwanej spółki odmówili mu picia wody i spożycia cukierka, co potwierdza okoliczność przeciwną - iż zostały dochowane wymogi w zakresie wykonania badania alkomatem. Nadto, powód nigdy nie podniósł, aby przed badaniem alkomatem palił on papierosy, jadł lub pił. Nie powinno się z góry zakładać, iż w przypadku niewyjaśnienia tej okoliczności, wątpliwości należy rozstrzygać na niekorzyść pozwanego. Tymczasem tak w niniejszej sprawie się stało.

Również zeznania świadka Pana M. S. zostały niesłusznie ocenione przez sąd jako zeznania niewiarygodne. Zeznania tego świadka były zbieżne z zeznaniami Pana P. K. (1). W szczególności świadek wskazał, iż wyczuł od powoda w dniu 25.06.2015 r. woń alkoholu, o czym poinformował Pana P. K. (1) w celu dokonania badania powoda alkomatem.

Następnie należy wskazać, iż sąd pominął okoliczność, w której zarówno powód, jak i jego pełnomocnik, wielokrotnie przyznali, że powód w dniu 25.06.2015 r. około godziny 14 (a zatem w godzinach jego pracy) spożył alkohol w miejscu swej pracy. Podczas przesłuchania powoda w czasie rozprawy w dniu 20.11.2015 r. wskazał on, iż kupił on sobie w odlewni ciemne piwo, które następnie wypił w wydawalni, a butelkę wyrzucił do kosza na terenie zakładu pozwanej spółki. Następnie, dopiero w momencie, gdy podczas przesłuchania w dniu 20.11.2015 r. pełnomocnik powoda zasugerował mu, iż wypił on jedynie piwo (...) C., powód zmienił swe zeznanie, wskazując, że wypił piwo (...) C.. Powód przy tym przyznał, iż przed badaniem alkomatem powiedział pracodawcy, że wypił „ciemne piwko”. Co istotne, podczas rozprawy w dniu 13.10.2015 r. powód oświadczył, że wypite przez niego w dniu 25.06.2015 r. w zakładzie pracy piwo (...) C. ma w sobie około 0,5 do 1,5 % alkoholu. Nielogicznym jest zatem przyjęcie przez stronę powodową, a za nią przez sąd I instancji, jakoby piwo (...) C. było napojem bezalkoholowym, skoro posiada w swym składzie co najmniej 0,5% alkoholu, co stanowi okoliczność przyznaną przez powoda. Nieprawidłowym i nielogicznym jest zatem dokonane przez sąd ustalenie, jakoby powód nie spożywał alkoholu w dniu 25.06.2015 r.

Tymczasem powyższa okoliczność ma decydujące znaczenie dla ustalenia, czy wskazana przez pozwaną spółkę w oświadczeniu z dnia 29.06.2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w tak zwanym „trybie dyscyplinarnym” przyczyna złożenia owego oświadczenia była rzeczywista. Należy podkreślić, iż okolicznością bezsporną pomiędzy stronami było, iż na terenie zakładu pracy pozwanej spółki obowiązywał zakaz spożywania alkoholu. Co więcej, co również było bezsporne, w dniu poprzedzającym zdarzenie z dnia 25.06.2015 r. Wiceprezes Zarządu pozwanej spółki zorganizował

spotkanie z pracownikami spółki, w tym osobami podającymi się za członków związków zawodowych (również powodem), podczas którego zwrócono szczególną uwagę na to, iż w zakładzie pracy pozwanej znajdowanych jest coraz więcej pojemników po alkoholu, co świadczy o tym, iż pracownicy spożywają alkohol w czasie pracy. Uczulono pracowników na to, iż takie sytuacje są niedopuszczalne. Trzeba zatem uznać, iż spożywając w dniu 25.06.2015 r. alkohol (niezależnie od tego, czy było to zwykłe piwo, czy też piwo (...) C. o niskiej zawartości alkoholu), powód uchybił w sposób rażący swym obowiązkom pracowniczym i zlekceważył zupełnie zakazy pracodawcy dotyczące spożywania alkoholu na terenie zakładu. Takie zachowanie powoda było tym bardziej naganne, iż powód przez wiele lat był działaczem związkowym. Co więcej, powód twierdził, iż był on społecznym inspektorem pracy. Powód powinien był zachowywać się tym bardziej przykładowo w stosunku do pozostałych pracowników, których, jak twierdził, reprezentował.

Podkreślić należy, iż spożycie na terenie zakładu pracodawcy w godzinach pracy jakiegokolwiek alkoholu przez pracownika, było w zakładzie pozwanej zakazane. Tym samym nie ma znaczenia, jakie było stężenie alkoholu w piwie spożytym przez powoda w dniu 25.06.2015 r. Istotne jest to, że ów trunek alkohol zawierał. W celach komparatystycznych wskazać można na art. 108 § 2 KP, zgodnie z którym za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może zastosować karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną. Niewątpliwie opisane sytuacje stanowią ciężkie uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym. Ustawodawca nie uzależnia w tych przypadkach odpowiedzialności pracownika od stężenia alkoholu w spożywanych przez niego napojach alkoholowych. Intencją ustawodawcy było zatem objęcie wskazanymi sankcjami każdej sytuacji, w której pracownik dopuszcza się spożywania alkoholu w czasie pracy. Analogiczna sytuacja ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy, gdzie przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem było samo pozostawanie przez powoda w stanie po spożyciu alkoholu w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, nie zaś pozostawanie w stanie nietrzeźwości w rozumieniu przepisów Kodeksu karnego lub Kodeksu wykroczeń.

Wreszcie wskazać należy, iż błędnym było ustalenie przez sąd I instancji, iż powód w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy przez pozwanego, pozostawał przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...) w E. (dalej w skrócie „zoz”) i w związku z tym podlegał ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 UZZ. W sprawie bezzasadnie pominięto okoliczność, w jaki sposób w zakładzie pozwanej spółki została powołana zakładowa organizacja zakładowa w E., w tym w szczególności okoliczność, iż owa zoz została powołana bezprawnie, jako że w 5>tokota Sp. z o.o. funkcjonowała już uprzednio zoz dla (...) w oddziale spółki w K.. Tymczasem u tego samego pracodawcy może działać jedynie jedna organizacja związkowa reprezentująca (...). Tak stanowi statut związku zawodowego (...) złożony przez pozwanego do akt niniejszej sprawy i wciągnięty w poczet materiału dowodowego.

Ad. 2

Mając na uwadze powyżej wskazane okoliczności, w tym w szczególności przyznanie przez powoda, iż w dniu 25.06.2015 r. spożywał on w czasie pracy w zakładzie pozwanej spółki piwo (...) C. zawierające w sobie co najmniej 0,5% alkoholu, nie można uznać, aby pozwany nie udowodnił prawdziwości wskazanej przez niego podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

II. Zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego

Ad. 1 -2.

W ocenie pozwanego sąd I instancji wadliwie zastosował w niniejszej sprawie przepis art. 32 ust. 1 UZZ, co było konsekwencją przyjęcia, że powód w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy przez pozwanego, pozostawał przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...) w E.. Jak bowiem wynika z zaprezentowanego przez pozwanego materiału dowodowego, w tym w szczególności tekstu jednolitego Statutu (...), wypisu z Rejestru Zakładowych Organizacji Związkowych Regionu (...) z dnia 16.03.2004 r., jak również z oświadczeń Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki, wciągniętych do protokołu z rozprawy z dnia 13.10.2015 r. (stanowiącego dokument

urzędowy), zakładowa organizacja związkowa w E. została powołana wadliwie. Jak wskazano już w odpowiedzi na pozew, w dniu powołania zoz w E., w zakładzie pracy (...) Sp. z o.o. - w oddziale spółki w K., działała już zakładowa organizacja związkowa. Tymczasem, jak stanowi § 19 ust. 2 tekstu jednolitego statutu (...), u jednego pracodawcy może działać tylko jedna podstawowa jednostka organizacyjna Związku. Co więcej, podczas rozprawy z dnia 13.10.2015 r. również pełnomocnik powoda przyznał, iż w zakładzie pracy pozwanej spółki bezprawnie funkcjonowały dwie organizacje związkowe (...). Natomiast Wiceprezes Zarządu pozwanej spółki wyjaśnił, iż dopuszczał on członków owej zoz do działania w zakładzie (...) Sp. z o.o. jedynie warunkowo.

Należy zwrócić uwagę, iż sąd I instancji zaniechał jakiegokolwiek oceny prawnej skuteczności powołania zakładowej organizacji związkowej (...) w E., wskazując, iż związki zawodowe są w swej działalności niezależne. Takie ustalenie nie powinno wyłączać automatycznie dokonania przez sąd oceny zgodności z prawem organizacji zakładowej w E., tym bardziej, iż ustalenie przez sąd skuteczności powołania tej organizacji służyłoby stwierdzeniu, czy istotnie powód objęty był w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 UZZ.

Mając na uwadze powyższe, pozwana spółka w dniu 26.01.2016 r. zwróciła się do Komisji Krajowej NSZZ (...) z prośbą o podjęcie przez Komisję działań służących doprowadzeniu do stanu zgodnego z prawem struktur związkowych (...) u pracodawcy (...) Sp. z o.o. Pismo to zostało skierowane również do wiadomości Sądu Rejestrowego właściwego dla terenowej jednostki organizacyjnej związku (...) w E..

Ad. 3 -Już w odpowiedzi na pozew strona pozwana powołała się na konieczność rozważenia w niniejszej sprawie, czy mając na uwadze zasadę ustanowioną w art. 8 KP, wysuwanie przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy podlega ochronie prawnej.

Niezależnie zatem od powyżej podniesionych zarzutów w zakresie niekorzystania przez powoda z przewidzianej w art. 32 ust. 1 UZZ szczególnej ochrony stosunku pracy, nieuzyskanie przez pozwanego pracodawcę zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, jak również roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy, powinny być rozpatrywane w kontekście zasad współzycia społecznego.

W tym zakresie wskazać należy na następujące orzecznictwo:

- „Z ustawowych gwarancji wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 roku, I PKN 23/00, Legalis, nr 52758);
 - „Dopuszczalne jest zastosowanie art. 8 KP do ograniczenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członków organów zakładowych organizacji związkowych, wynikającej z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Dopuszczenie możliwości stosowania art. 8 KP w związku z art. 477[1] KPC dotyczy w jednakowym zakresie zarówno wypowiedzania umów, jak i rozwiązywania ich bez wypowiedzenia - w sytuacji, gdy roszczenie o przywrócenie do pracy stanowi w ocenie sądu nadużycie prawa podmiotowego." (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2012 roku, IIPK 86/12, Legalis, nr 538982);
- „I. Zarząd organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i nadużywając swoich uprawnień, weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach konkretnego przypadku nie zasługuje na ochronę, może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Będzie tak, zwłaszcza gdy szczególna ochrona ma służyć niezagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu funkcji związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, (opubl. M.Pr 2015/1/2)

II. Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.), powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Jeżeli zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku

na ochronę nie zasługuje, może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę." (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 roku, II PK 2012/13, Legalis, nr 1003020);

- „Jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa, co jednak wymaga udowodnienia tego rodzaju zarzutów przez pozwanego pracodawcę w toku procesu." (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 roku, III PK 59/13, Legalis, nr 1172094);
- „1. Związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej. Przed takim działaniem pracodawca ma możliwość obrony przez powołanie się na nadużycie praw związkowych. Klauzula nadużycia prawa z art. 8 KP upoważnia sąd pracy do oceny, czy zachowanie związku (np. odmowa wyrażenia zgody) nie służyła zabezpieczeniu pracownika przed niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy, lecz w istocie rzeczy miała wyłącznie cel "instrumentalny", jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy.

2. Powoływanie się przez pracownika na przedmiotowy brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, która musi być oceniona jako sprzeczna z społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnienia przewidzianego w umowie społecznej i przekraczająca zasadę wolności związkowej, stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Do sprzeczności z zasadami współzycia społecznego może dochodzić również w przypadku wywodzenia roszczeń nadmiernie wygórowanych w danych okolicznościach." (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 listopada 2012 roku, III APa 27/12, Legalis, nr 695053).Mając na uwadze skalę dokonanego przez powoda uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym, uczynienie zadość roszczeniu powoda i przywrócenie go do pracy w pozwanej spółce, należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Przywrócenie powoda do pracy niewątpliwie wywrze deprymujący wpływ na pozostałych pracowników pozwanej spółki. Podkreślić przy tym trzeba, iż powód przyznał się do spożywania alkoholu (piwo (...)) C. o zawartości alkoholu 0,5%) w godzinach jego pracy i w miejscu pracy. Co więcej, według relacji Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki oraz świadka P. K. (1), powód miał przechwalać się przed innymi pracownikami (...) Sp. z o.o. tym, iż mimo że przyznał się on przed pracodawcą do spożywania alkoholu, nie poniesie on z tego tytułu żadnych konsekwencji.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie powinien był uwzględnić w niniejszej sprawie owe zasady współzycia społecznego, czego jednak zaniechał. W zaskarżonym orzeczeniu nie odniesiono się do tej okoliczności. Tymczasem, nawet w przypadku uznania, iż co do zasady rozwiązanie umowy o pracę w trybie „dyscyplinarnym” z uwagi na uchybienie formalnym wymogom było nieprawidłowe, należało rozważyć, czy właściwszym nie byłoby zasądzenie na rzecz powoda stosownego odszkodowania w miejsce nakazania przywrócenia powoda do pracy.”

Mając na uwadze powyżej zaprezentowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez oddalenie powództwa w niniejszej sprawie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz o zasądzenie przez sąd II instancji od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego. Względnie, w razie uznania przez sąd II instancji, iż wskutek naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa procesowego nie rozpoznał on istoty sprawy bądź wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, na podstawie art. 386 § 4 KPC wnoszę o uchylenie

zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji oraz na podstawie art. 108 § 2 KPC pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia w zakresie kosztów postępowania przed sądami obu instancji.

Jednocześnie pozwana wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie w sprawie dowodu z dokumentu w postaci pisma pozwanej spółki z dnia 26.01.2016 r. skierowanego do Komisji Krajowej NSZZ (...) na okoliczność podjęcia przez pozwaną spółkę działań w celu ustalenia statusu prawnego zakładowej organizacji związkowej (...) Sp. z o.o. w E., jak również kwestionowania przez pozwaną spółkę legalności funkcjonowania owej organizacji związkowej. Wskazuje, iż możliwość powołania tego dowodu, w związku z datą jego sporządzenia, powstała dopiero na obecnym etapie postępowania, co uzasadnia dopuszczenie tego dowodu przez sąd II instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja pozwanej jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

W odniesieniu do zarzutów naruszenia prawa procesowego, w doktrynie i orzecznictwie przyjęte jest, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Jak słusznie zauważył Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r. (sygn. akt I ACa 180/08, LEX nr 468598), jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Dla skuteczności zarzutu naruszenia powyższego przepisu nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając.

W kontekście powyższych wywodów - zdaniem Sądu Okręgowego - należało uznać, iż zarzuty zawarte w apelacji strony pozwanej mają jedynie charakter polemiczny w stosunku do prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód spożywał na terenie zakładu piwo marki (...). Piwo powyższe zakupił na terenie sąsiedniego zakładu pracy – odlewni, gdzie znajdował się ogólnodostępny bufet, z którego korzystali również pracownicy pozwanego, w tym także w trakcie pracy. W bufecie oferowano do sprzedaży m.in. piwo bezalkoholowe (...) C. o pojemności 400 ml.

Trafne są również ustalenia Sądu I instancji, że badanie powoda na obecność alkoholu zakupionym przez pozwaną alkomatem nie było przeprowadzone w sposób zgodny z instrukcją. Powód nie wyplukał ust, nie ustalano, czy i kiedy jadł, palił papierosy bądź pił. Przeprowadzone badanie wykazało u powoda zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu w wysokości **0,15 promila.**

Nie było istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co zarzucała pozwana w apelacji, czy to powód poprosił o wezwanie Policji, czy też uczynił to pracodawca. Istotne natomiast dla sprawy było ustalenie Sądu I instancji, że funkcjonariusze Policji dokonali ponownego badania trzeźwości powoda ok. godz. 16:00 na terenie spółki pozwanego i przeprowadzili to badanie przy użyciu atestowanego urządzenia. Powyższe badanie wykazało brak obecności alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu.

Podkreślić przy tym należy, że w świetle przepisu art.46 ust.1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2015.1286 j.t.):

1. Napojem alkoholowym w rozumieniu niniejszej ustawy jest produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu.

2. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

1) **stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo**

2) **obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.**

3. Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo

2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Co za tym idzie, przyjmując powyższe kryteria ustawowe, nawet pierwsze badanie powoda, nieatestowanym alkomatem należącym do pracodawcy, nie wskazywało aby powód był w stanie po spożyciu alkoholu.

Nadto, jak wynika z notatki funkcjonariuszy Policji przeprowadzających badanie powód przyznał, że spożył rano 1 piwo. W toku procesu powód konsekwentnie wskazywał, że tego dnia wypił piwo K. C.. Jak wynika z informacji uzyskanej z Internetu (strona W.) (...) C. – jest to ciemne piwo **o zawartości do 0,5%** alkoholu, w skład którego wchodzi mieszanka słodów jęczmiennego i chmielu, dostępne w butelkach 0,5 l i 0,4 l oraz w puszkach 0,5 l (według prawa polskiego może być sprzedawane nieletnim). Nie jest to więc napój alkoholowy w rozumieniu w/w/ ustawy.

Podkreślić również należy, że przyjmuje się normę fizjologiczną alkoholu we krwi jako stężenie alkoholu w surowicy krwi wynoszące 0,01 - 0,2 promille. Z biologicznego punktu widzenia stężenie to może być produktem procesów ustrojowych, w której to granicy mieścił się wynik pierwszego badania powoda.

Wobec braku innych przekonujących dowodów, które mogłyby potwierdzić, że powód spożywał alkohol w pracy, za w pełni zasadne należało przyjąć jego stanowisko, że nie znajdował się on w dniu 25 czerwca 2016r. w pracy w stanie po spożyciu alkoholu, a więc przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy wskazana przez pracodawcę w piśmie z dnia 29 czerwca 2016r. nie była prawdziwa.

Za trafny należało uznać zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd i instancji przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co było konsekwencją przyjęcia, że powód w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy przez pozwanego, pozostawał przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...) w E.. Jak bowiem wynika z zaprezentowanego przez pozwanego materiału dowodowego, w tym w szczególności tekstu jednolitego Statutu (...), wypisu z Rejestru Zakładowych Organizacji Związkowych Regionu (...) z dnia 16.03.2004 r., jak również z oświadczeń Wiceprezesa Zarządu pozwanej spółki, wciągniętych do protokołu z rozprawy z dnia 13.10.2015 r., w dniu powołania Zakładowej Organizacji Związkowej w E., w zakładzie pracy (...) Sp. z o.o. - w oddziale spółki w K., działała już zakładowa organizacja związkowa.

W świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r. sygn. akt I PZP 38/95:

1. Zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna (...) Związku Zawodowego (...), która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.).

2. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy; jednakże zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko

jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1.

Bezspornym w sprawie było, że Zakładowa Organizacja Związkowa (...) (...) w E. obejmowała zakresem działania tylko zakład w E. a nie cały zakład pracy, co za tym idzie powód jako jej Prezes nie mógł być objęty ochroną związkową.

W ocenie Sądu Okręgowego podlegał jednak ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z racji pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy. Zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U.2015.567 j.t.):

Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Ochrony tej nie wykluczał brak formalnych wyborów społecznego inspektora pracy w zakładzie pracy. Co prawda formalnie mandat powoda jako społecznego inspektora pracy wygasł w 2009r., jednak wskazać należy, czego nie kwestionował pracodawca, że powód wykonywał nadal czynności społecznego inspektora pracy, a pracodawca zaprzestał wypłaty dodatku z a pełnienie tej funkcji przez powoda dopiero z dniem 26 marca 2016r.

Wskazać należy, że w świetle wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 371/09:

Brak przeprowadzenia formalnych wyborów społecznego inspektora pracy nie wyklucza objęcia jego stosunku pracy ochroną szczególną. Pracodawcy akceptujący pełnienie funkcji bez przeprowadzenia wyborów muszą liczyć się z tym, że pracownik ten podlega szczególnej ochronie stosunku pracy. (LEX nr 590317).

Mimo powyższego naruszenia przepisów ustaw o związkach zawodowych i o społecznej inspekcji pracy, wyrok Sądu Rejonowego należało ocenić jako prawidłowy albowiem przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem w rzeczywistości nie zaistniała, a przynajmniej pozwany jej nie wykazał.

Bezprzedmiotowe w związku z tym okazały się zarzuty dotyczące naruszenia art. 8 k.p odnoszące się do nadużycia prawa do ochrony związkowej, gdyż nie miały one w niniejszej sprawie wpływu na orzeczenie Sądu Okręgowego.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę na zasadzie art. 385 kpc należało apelację pozwanego oddalić jako bezzasadną.

Konsekwencją powyższego było zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego kwocie 180 zł od roszczeń zgodnie §9 ust. 1 w zw. z § 10 ust.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r., poz. 1800).