

Sygn. akt X P 770/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka-Woźniak, Teresa Guźniczak-Tworzydło

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **P. W.** oraz **M. Z.**

przeciwko **C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P.**

o odszkodowania związane z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na rzecz powódki P. W. kwotę 6.610,23 zł (słownie: sześć tysięcy sześćset dziesięć złotych dwadzieścia trzy grosze) z ustawowymi odsetkami od 20 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo P. W. oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.076,51 zł;

IV. wzajemnie znosi koszty procesu między powódką P. W. a stroną pozwaną C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P.;

V. zasądza od strony pozwanej C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. na rzecz powódki M. Z. kwotę 6.521,16 zł (słownie: sześć tysięcy pięćset dwadzieścia jeden złotych szesnaście groszy) z ustawowymi odsetkami od 20 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;

VI. w pozostałej części powództwo M. Z. oddala;

VII. wyrokowi w pkt V nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.666,12 zł;

VIII. wzajemnie znosi koszty procesu między powódką M. Z. a stroną pozwaną C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P.;

IX. nakazuje stronie pozwanej C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 704,20 zł (słownie: siedemset cztery złote dwadzieścia groszy) tytułem części kosztów sądowych, od których zwolnione były powódki P. W. i M. Z., w tym kwotę 331 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu P. W., kwotę 327 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu M. Z. i kwotę 46,20 zł tytułem wydatków;

X. w pozostałej części kosztami sądowym w postępowaniu z powództwa P. W. oraz M. Z. obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 24 lipca 2012 r. (k.76-89) powódka P. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej C. H. E. P. Sp. z o.o. z siedzibą w B. P. oraz o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Na wypadek nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania. Powódka podniosła, że pozostawała w stosunku pracy z pozwaną spółką. Od dnia 28 czerwca 2012 r. brała udział w strajku zorganizowanym przez organizację zakładową O. Z. Z. I. P.. W dniu 10 lipca 2012 r. strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na udziale w nielegalnym strajku, pomimo świadomości, że zorganizowany został on wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Strona pozwana zarzuciła ponadto powódce bierność wobec powodowanych strajkiem strat majątkowych strony pozwanej. W ocenie powódki strajk został przeprowadzony w sposób zgodny z przepisami prawa. Organizacja związkowa uczestniczyła w rokowaniach i mediacjach z pracodawcą, które nie doprowadziły do uwzględnienia żądań. Decyzję o ogłoszeniu strajku podjęto po przeprowadzeniu referendum strajkowego, w którym udział wzięło 54,9% zatrudnionych u pracodawcy, z których 89,4% wypowiedziało się za strajkiem. Pracodawca został pisemnie poinformowany o ogłoszeniu akcji strajkowej od 3 lipca 2012 r., jednakże w dniu otrzymania tego zawiadomienia pracodawca zwolnił niezgodnie z prawem K. G. – działacza związkowego prowadzącego spór oraz objętego ochroną przed zwolnieniem z pracy na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Komisja zakładowa zadecydowała wobec tego o natychmiastowym rozpoczęciu strajku w dniu 28 czerwca 2012 r. Decyzja Komisji była uzasadniona zachowaniem pracodawcy, który podczas trwania sporu zbiorowego wielokrotnie, uporczywie łamał przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powódka podkreśliła, że uprawnienie do oceny czy zaistniały przesłanki do wszczęcia sporu zbiorowego, którego etapem jest strajk, przysługuje wyłącznie reprezentującemu interesy pracowników związkowi zawodowemu. Dlatego powódka postępowała w tym zakresie zgodnie z oceną reprezentującej ją organizacji związkowej, a nie poszła za wezwaniem pracodawcy do zaniechania strajku. Odnośnie zarzutów pracodawcy co do uchybienia obowiązkowi zawiadomienia pracodawcy co najmniej 5 dni wcześniej o planowanym strajku, powódka wskazała, że art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pozbawiony jest charakteru nakazowego, zaś pracodawca niezależnie od formalnego zawiadomienia o ogłoszeniu strajku wielokrotnie był informowany o zamiarze ogłoszenia strajku.

Pismem z 1 lutego 2013 r. (k.661-663) powódka P. W. sprecyzowała swe żądania. Wskazała, że wnosi o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej równowartości utraconego prawa do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 4.253,40 zł, ponadto kwoty 6.229,53 zł z tytułu odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, dalej kwoty 4.153,02 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania związanego z utratą prawa do odprawy oraz kwoty 3.114,76 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną wystawieniem przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy.

Pozwem z 24 lipca 2012 r. (k.102-116) powódka M. Z. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej C. H. E. P. Sp. z o.o. w B. P. oraz o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Na wypadek nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania. Swe żądania powódka oparła na argumentacji tożsamej z argumentacją powódki P. W..

Pismem z 1 lutego 2013 r. (k.658-660) powódka M. Z. sprecyzowała swe żądania. Wskazała, że wnosi o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej równowartości utraconego prawa do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 4.253,40 zł., ponadto kwoty 4.998,36 zł z tytułu odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, dalej kwoty 3.332,24 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania związanego z utratą prawa do odprawy oraz kwoty 2.499,18 zł tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną wystawieniem przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy.

Wyżej wskazane sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania zarządzeniem z 2 sierpnia 2012 r. (k.96, k.122).

W procesie uczestniczyli ponadto inni powodowie, znajdujący się w zbliżonej sytuacji faktycznej i prawnej i dochodzący pokrewnych roszczeń opartych na analogicznych podstawach. Co do nich sprawa została prawomocnie zakończona (por. k.467, k.789, k.829, k.873).

W odpowiedziach na oba powyższe pozwy (k.321-330, k.385-395) strona pozwana C. H. E. P. Sp. z o.o. w B. P. wniosła o oddalenie powództw w całości i zasądzenie od powódek na swoją rzecz kosztów procesu. Strona pozwana wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawdziwa, gdyż powódki przystąpiły do strajku zorganizowanego nielegalnie z uwagi na ogłoszenie go bez zachowania przewidzianego ustawą 5-dniowego uprzedzenia. Strona pozwana podniosła, że na spotkaniu załogi pracowniczej w dniu 3 lipca 2012 r. oraz w dniu 4 lipca 2012 r. poinformowano jego uczestników o nielegalności strajku, zatem powódki miały świadomość tego faktu. Wiedziały również o tym, jakie są skutki udziału w strajku oraz miały świadomość tego, w jaki sposób strajk wpływał na proces produkcji. Strona pozwana powołała się ponadto na szereg działań organizacji związkowej, które w jej odczuciu były nieprawidłowe, m.in. na nieprawidłowości przy organizacji referendum strajkowego.

Pismem z dnia 18 lutego 2013 r. (k.741-752) strona pozwana wniosła o oddalenie żądań powódek objętych pismami procesowymi z 1 lutego 2013 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. W. była zatrudniona w C. H. E. Sp. z o.o. w B. P. w okresie od 28 lipca 2008 r. do 10 lipca 2012 r. Początkowo była zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw jakości, a następnie senior inspektora do spraw jakości. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, a od 23 sierpnia 2011 r. – na czas nieokreślony.

P. W. była od 13 grudnia 2011 r. członkiem O. Z. Z. „I. P.”.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowy o pracę, świadectwo pracy
- kopia deklaracji członkowskiej z 13.12.2011 r. (załącznik nr 32 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

M. Z. była zatrudniona w C. H. E. Sp. z o.o. w B. P. w okresie od 10 października 2008 r. do 10 lipca 2012 r. Była zatrudniona na stanowisku operatora linii produkcyjnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na czas określony, a od 23 sierpnia 2011 r. – na czas nieokreślony.

M. Z. była od 6 grudnia 2011 r. członkiem O. Z. Z. „I. P.”.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowy o pracę, świadectwo pracy
- kopia deklaracji członkowskiej z 6.12.2011 r. (załącznik nr 49 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

U strony pozwanej działa zakładowa organizacja związkowa O. Z. Z. „I. P.”. Od początku 2012 r. między nią a pracodawcą dochodziło do konfliktów na tle różnorodnych postulatów dotyczących praw pracowniczych, uprawnień organizacji związkowej oraz rozpowszechniania przez związek zawodowy niekorzystnych dla pracodawcy informacji o funkcjonowaniu zakładu pracy.

Dowody:

- kopia raportu ze spotkania z 1.02.2012 r. (k.691)
- kopia raportu ze spotkania z 20.03.2012 r. (k.692)
- zeznania K. G. (k. 859)
- zeznania M. M. (k.802v-804, k.846)

Pismem z 30 kwietnia 2012 r. Komisja Zakładowa (...) „I. P.” przy C. H. E.Sp. z o.o. w B. P. skierowała do strony pozwanej następujące żądania: zmiany regulaminu pracy poprzez zastrzeżenie konsultacji z organizacją związkową grafików pracy; przygotowania i wprowadzenia planu urlopów; wprowadzenia sprawiedliwego systemu premiowania dla pracowników produkcyjnych i administracyjnych, tj. określenia w regulaminie wynagradzania zasad premiowania i nagradzania pracowników oraz pisemnego poinformowania pracowników o zasadach premiowania i nagradzania; wprowadzenie do regulaminu wynagradzania dodatku stażowego w wysokości 2% wysokości wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę za każdy rok pracy; wprowadzenia do regulaminu wynagradzania corocznej waloryzacji wynagrodzeń; ujednoczenia zakresu obowiązków, zakresu czynności, opisów stanowisk oraz ujednoczenia płac wszystkich pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach; udostępnienia każdemu pracownikowi kopii regulaminów pracy i wynagradzania; precyzyjnego określenia na piśmie oraz bezwzględnego zapewnienia niezbędnego sprzętu, narzędzi i wyposażenia do pracy na zajmowanym stanowisku pracy; wprowadzenia do regulaminu wynagradzania przepisów o zwrocie przez pracodawcę faktycznych kosztów podróży pracownika do pracy i z pracy z odległości powyżej 20 km; zapewnienia przez pracodawcę transportu do i z miejsca pracy z miejscowości, z których do pracy dojeżdżają co najmniej 2 osoby; przywrócenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych od 2013 r.; wprowadzenia miesięcznego okresu rozliczeniowego; bezwzględnego przestrzegania norm społecznych, poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników; wprowadzenia górnego limitu przymusowych nadgodzin w wymiarze maksymalnie 72 godzin rocznie; wprowadzenia do regulaminu pracy obowiązku zachowania formy pisemnej w przypadku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych; wprowadzenia regulaminu szkoleń pracowników; przestrzegania przepisów regulaminu pracy, dotyczących pracy w okresie przestoju; informowania i konsultowania z Komisją Zakładową ilości zatrudnianych przez agencje pracowników tymczasowych i okresu umów tych pracowników; podniesienia wynagrodzenia za pracę każdemu pracownikowi zatrudnionemu w C. H. E. P. Sp. z o.o. o 300 zł brutto.

Organizacja związkowa poinformowała pracodawcę, że niespełnienia powyższych żądań w terminie 7 dni będzie oznaczało wszczęcie sporu, regulowanego przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Dowody:

- kopia uchwały nr 3a Prezydium Komisji Zakładowej (...)I. P. przy C. H. E. P.Sp. z o.o. z 28.04.2012 r. (załącznik nr 14 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- kopia pisma z 30.04.2012 r. (załącznik nr 15 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

Postulaty powyższe nie zostały w określonym terminie spełnione, wobec czego wszczęty został spór zbiorowy z udziałem strony pozwanej i zakładowej organizacji związkowej.

bezsporne

W dniach 19 maja 2012 r. i 31 maja 2012 r. odbyły się spotkania Komisji Zakładowej (...) „I. P.” przy C. H. E. Sp. z o.o. w B. P. z przedstawicielami C. H. E. Sp. z o.o., zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności,

Dowody:

- kopia protokołu rozbieżności z 31.05.2012 r. (załącznik nr 17 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

- zeznania D. F. (k. k.646-648, k. 846)
- zeznania K. G. (k. 859)
- zeznania M. M. (k.802v-804, k.846)

Pismem z 29 maja 2012 roku Komisja Zakładowa (...) „I. P.” przy C. H. E.Sp. z o.o. w B. P. przekazała stronie pozwanej informację o planowanej na dzień 18 czerwca 2012 r. akcji strajkowej.

Dowody:

- kopia pisma z 29.05.2012 r. (załącznik nr 16 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

Uchwałą nr 5 z 7 czerwca 2012 r. Komisja Zakładowa (...) I. P. przy C. H. E. P.Sp. z o.o. postanowiła zorganizować referendum strajkowe w dniach 13-14 czerwca 2012 r. W referendum wzięło udział 93 pracowników z czego oddano 89 głosów ważnych, 1 głos unieważniono oraz 3 karty do głosowania nie zostały zwrócone. Komisja Zakładowa postanowiła, że w związku z nieprzedstawieniem przez pracodawcę informacji na temat liczby pracowników zatrudnionych w zakładzie oraz podjęciem przez pracodawcę bezprawnych działań mających na celu uniemożliwienie referendum, referendum zostanie unieważnione i kolejne referendum zostanie zorganizowane po zakończeniu postępowania mediacyjnego.

Dowody:

- kopia uchwały nr 5 Prezydium Komisji Zakładowej (...) I. P. przy C. H. E. P. Sp. z o.o. z 7.06.2012 r., kopia regulaminu referendum wraz z wzorem karty do głosowania (załącznik nr 18 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- protokół przebiegu referendum z 18.06.2012 r. (załącznik nr 19 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- zeznania K. G. (k. 859)
- zeznania M. M.(k.802v-804, k.846)

W dniu 18 czerwca 2012 r. przeprowadzono przy udziale mediatora M. C. M. postępowanie mediacyjne zakończone podpisaniem między Komisją Zakładową (...) „I. P.” przy C. H. E. Sp. z o.o. w B. P. oraz C. H. E. Sp. zo.o. w B. protokołu rozbieżności. Na tym etapie sporu zbiorowego sporne były między stronami przede wszystkim kwestie rodzące skutki finansowe dla pracodawcy, tj. kwestie związane z podwyższeniem i waloryzowaniem wynagrodzeń, utworzeniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zmianą okresu rozliczeniowego na jednomiesięczny, pokrywaniem kosztów transportu pracowników.

Dowody:

- kopia protokołu rozbieżności (załącznik nr 20 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

Uchwałą nr 6 z 18 czerwca 2012 r. Komisja Zakładowa (...) I. P. przy C. H. E. P. Sp. z o.o. postanowiła zorganizować ponowne referendum strajkowe w dniach 19-22 czerwca 2012 r. W referendum strajkowym wzięło udział 120 osób, oddano 114 głosów ważnych, 1 głos nieważny, 5 kart do głosowania nie zwrócono. Komisja stwierdziła ważność przeprowadzonego referendum. Za zorganizowaniem akcji strajkowej opowiedziało się 89,5% ogółu pracowników strony pozwanej, a przeciwko niej 10,5%.

Karta do głosowania w referendum nie zawierała informacji o przyczynach strajku ani o postulatach organizacji związkowej, nie zawierała też informacji o tym, które z postulatów związkowych są nadal przedmiotem sporu z pracodawcą.

Zbieranie głosów podczas referendum następowało w ten sposób, że organizatorzy referendum udostępniali zainteresowanym pracownikom karty do głosowania i zbierali od nich wypełnione karty do przenośnej urny. Nie było wyznaczonego miejsca ani czasu głosowania, podanego do wiadomości pracowników, część pracowników administracyjnych w ogóle nie wiedziała o tym, że referendum się odbywa. Głosowanie odbywało się doraźnie, w różnych pomieszczeniach zakładu, a także w autobusach, którymi dowożono pracowników do zakładu. Strona związkowa zorganizowała referendum w ten sposób, gdyż żywiła obawy, że pracodawca będzie próbował uniemożliwić jego przeprowadzenie oraz będzie wywierał naciski na pracowników w nim uczestniczących. Strona związkowa nie zgodziła się również na udział przedstawiciela pracodawcy w przeprowadzeniu referendum i liczeniu głosów, ani też na organizację referendum we współpracy z pracodawcą, mimo że strona pozwana na to należała.

Informacje o przebiegu dotychczasowych rokowań i mediacji, a także o postulatach związku zawodowego i ich nieuwzględnieniu, pracownicy uzyskiwali z ulotek rozkładanych w zakładzie przez członków związku zawodowego oraz z rozmów z przedstawicielami związku zawodowego. Z informacji tych wynikało, że pracodawca nie godzi się na żadne postulaty związkowe. Informacje nie były publikowane na tablicy ogłoszeń w zakładzie pracy, gdyż między stroną związkową a pracodawcą istniał w tym czasie spór co do tego czy i gdzie organizacja związkowa może taką tablicę umieścić. Pracodawca godził się na taką tablicę, ale nalegał aby znajdowała się ona przy pomieszczeniach biura zakładu; związek zawodowy nie zgadzał się na to, gdyż nie było to miejsce uczęszczane, a ponadto narażało osoby zainteresowane ogłoszeniami związku zawodowego na to, że zwrócą na siebie uwagę osób kierujących zakładem.

Dowody:

- kopia uchwały nr 6 Prezydium Komisji Zakładowej (...) I. P. przy C. H. E. P.Sp. z o.o. z 18.06.2012 r., kopia regulaminu referendum wraz z wzorem karty do głosowania (załącznik nr 21 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- lista pracowników strony pozwanej (załącznik nr 22 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- kopia protokołu z przebiegu referendum z 25.06.2012 r. (załącznik nr 23 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- kopia pisma z 20.06.2012 r. (k.400)
- kopia pisma z 22.06.2012 r. (k.400)
- kopia pisma z 25.06.2012 r. (k.400)
- kopia oświadczenia J. K. (k.400)
- kopia oświadczenia T. N. (k.400)
- kopia oświadczenia P. S. (k.400)
- wydruk ze strony internetowej (k.479)
- zeznania D. F. (k. k.646-648, k. 846)
- zeznania B. K. (1) (k.785-786)
- zeznania B. K. (2) (k.786v-787)

- zeznania J. K. (k.801v)
- zeznania K. G. (k. 859)
- zeznania M. M.(k.802v-804, k.846)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)
- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

Uchwałą nr 7 z 25 czerwca 2012 r. Komisja Zakładowa (...) I. P. przy C. H. E. P. Sp. z o.o. postanowiła ogłosić 28 czerwca 2012 r. rozpoczęcie strajku, który miał się zacząć 3 lipca 2012 r. o godzinie 8:00. Informację powyższą przekazano pracodawcy 28 czerwca 2012 r.

Dowody:

- kopia uchwały nr 7 Prezydium Komisji Zakładowej (...) I. P. przy C. H. E. P. Sp. z o.o. z 18.06.2012 r. (załącznik nr 24 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- kopia pisma z 28.06.2012 r. informującego o ogłoszeniu strajku (załącznik nr 25 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

W dniu, w którym pracodawca został powiadomiony o zamiarze przystąpienia przez organizację związkową do strajku od 3 lipca 2012 r., rozwiązał bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stosunek pracy z jednym z organizatorów strajku – K. G. (zastępcą przewodniczącego komisji zakładowej). Był on jednym z aktywniejszych działaczy związkowych w zakładzie i intensywnie angażował się w przygotowania do strajku, co doprowadzało do sytuacji konfliktowych między nim a przedstawicielami administracji zakładu. K. G. bezzwłocznie zawiadomił o tej sytuacji Komisję Zakładową. W związku z jego zwolnieniem podjęto decyzję o natychmiastowym przystąpieniu do strajku.

W dniu 28 czerwca 2012 r. powołano komitet strajkowy składający się z J. R., K. G., P. K., M. P., M. W. oraz A. B., który ogłosił rozpoczęcie strajku z dniem 28 czerwca 2012 r. Jako przyczynę zawiązania komitetu strajkowego wskazano bezprawne zwolnienie z pracy działacza związkowego K. G.. W tej samej dacie poinformowano stronę pozwaną o rozpoczęciu strajku w dniu 28 czerwca 2012 r. oraz wezwano pracowników do udziału w akcji strajkowej.

Dowody:

- dokumenty w aktach tut. Sądu o sygn. IV P 1173/12
- kopia pisma z 28.06.2012 r. (załącznik nr 26 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)
- kopia informacji o powołaniu komitetu strajkowego z 28.06.2012 r. (k.400)
- zeznania M. M. (k.802v-804, k.846)
- zeznania K. G. (k.859)

W dniu 28 czerwca 2012 r. część pracowników z działu produkcji i jakości odeszła od swoich stanowisk pracy przystępując do strajku. W następnych dniach liczba strajkujących uległa zwiększeniu. W trakcie strajku pracownicy nie przebywali na swoich stanowiskach pracy; przebywali początkowo w kantine, a następnie na zewnątrz zakładu, w tzw. „palarni”.

bezsporne

Komitet strajkowy informował ustnie oraz w drodze ulotek pracowników o przebiegu poszczególnych etapów prowadzonego ze stroną pozwaną sporu zbiorowego. Pracodawca natomiast w okresie poprzedzającym strajk nie informował pracowników o tym, jak spór przebiega i jakie jest jego stanowisko. W związku z tym pracownicy produkcji i kontroli jakości uzyskiwali informacje o sporze zbiorowym niemal wyłącznie za pośrednictwem organizacji związkowej.

Dowody:

- ulotki (k.794-795)
- zeznania M. M. (k.802v-804, k.846)
- zeznania K. G. (k.859)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)
- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

P. W. i M. Z. uczestniczyły w strajku zorganizowanym przez Komisję Zakładową (...) „I. P.” przy C. H. E.Sp. z o.o. w B. P. od chwili jego rozpoczęcia aż do chwili rozwiązania z nimi stosunku pracy. Nie brały udziału w rokowaniach ani mediacjach z pracodawcą, nie brały też udziału w organizowaniu referendum strajkowego ani w przygotowaniu samego strajku.

Dowody:

- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)
- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

W czasie strajku zorganizowane zostało na hali produkcyjnej spotkanie przedstawicieli pracodawcy z pracownikami. W czasie tego spotkania przedstawiciele pracodawcy oraz prawnik pracodawcy wyjaśniali pracownikom, że zdaniem pracodawcy strajk nie jest legalny i osoby, które w nim uczestniczą, powinny powrócić do pracy. Spotkanie transmitowane było za pomocą zakładowego radiowęzła. Do udziału w spotkaniu nie zaproszono działaczy związkowych i nie udzielono im głosu, nie przedstawiono też przyczyn, dla których organizacja związkowa uznała strajk za legalny. W spotkaniu nie uczestniczyli strajkujący pracownicy, gdyż znajdowali się w tym czasie poza halą produkcyjną i nie mogli w tym czasie wejść na teren pomieszczeń produkcji, a ponadto nie wiedzieli o zebraniu i nie byli na nie zaproszeni. W miejscu, w którym przebywali, nie było głośników radiowęzła.

Dowody:

- zeznania D. F. (k.646-648, k.846)
- zeznania T. W. (k.787v-788)
- zeznania P. L. (k.801v-802)
- zeznania P. G. (k.846)
- zeznania M. F. (k.648, k.846)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)
- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

Kierownik produkcji T. W. odbył spotkania z pracownikami działu produkcji, informując, że zdaniem pracodawcy strajk jest nielegalny. Również osoby strajkujące zostały przez niego powiadomione o stanowisku pracodawcy.

Dowody:

- zeznania D. F. (k.646-648, k.846)
- zeznania T. W. (k.787v-788)
- zeznania P. G. (k.846)

Z uwagi na dotychczasowy przebieg kontaktów między organizacją związkową a pracodawcą (m.in. spory co do tablicy ogłoszeń, próby utrudnienia działaczom związkowym agitacji, zwolnienie K. G.) oraz niektóre zdarzenia jakie miały miejsce w czasie strajku (m.in. początkowe problemy z korzystaniem przez strajkujących z toalet w zakładzie pracy, wprowadzenie osobnego transportu dla strajkujących) strona związkowa oraz pracownicy podziеляjący stanowisko związku zawodowego pozostawali w przekonaniu, że pracodawca działa w sporze zbiorowym w złej wierze, że nie zamierza zrealizować żadnych postulatów pracowników, a także że będzie podejmował wszelkie działania mogące uniemożliwić strajk.

Dowody:

- zeznania M. M.(k.802v-804, k.846)
- zeznania K. G. (k.859)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)
- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

W dniu 3 lipca 2012 r. strona pozwana złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez przedstawicieli związku zawodowego „I. P.” – J. R., K. G., P. K., M. P., M. W., A. B. i J. G., polegającego na zorganizowaniu i przeprowadzeniu nielegalnego strajku. W sprawie zawiadomienia prowadzone było postępowanie karne pod sygn. 2 Ds 178/12. W chwili orzekania w niniejszej sprawie nie wniesiono w nim przeciwko nikomu aktu oskarżenia.

Dowody:

- kopia zawiadomienia z 3.07.2012 r. (k.400)
- pismo Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia-Krzyków Zachód z 16.10.2012 r. (k.443)

W trakcie akcji strajkowej strona pozwana nie informowała pracowników o tym, że konsekwencją dalszego udziału w strajku będą zwolnienia uczestniczących w strajku.

Dowody:

- zeznania B. K. (1) (k.785-786)
- zeznania T. W. (k.787v-788)
- zeznania M. M. (k.802v-804, k.846)

Pismami z 6 lipca 2012 r. pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej (...) „I. P.” przy C. H. E.Sp. z o.o. w B. P.o opinię w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódkami.

Dowody:

- kopie pism z 6.07.2012 r. (załączniki nr 38 i 49 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

Komisja Zakładowa (...) „I. P.” przy C. H. E. Sp. z o.o. w B. P. wyraziła sprzeciw wobec zamiaru rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę umów o pracę z powodami. Swoje stanowisko uzasadniała tym, że strajk został przeprowadzony w jej ocenie w sposób legalny, a co za tym idzie brak było podstaw do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami w nim uczestniczącymi.

Dowody:

- kopia pisma z 9.07.2012 r. (załącznik nr 13 w kopercie zawierającej załączniki do pisma z 21.08.2012 r.)

W dniu 10 lipca 2012 r. strona pozwana złożyła P. W. i M. Z. pisemnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udziale w strajku pomimo świadomości, że strajk został zorganizowany wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Dowody:

- pisma z 10.07.2012 r. (w aktach osobowych powódek)

Akcja strajkowa została zwieszona w dniu 16 lipca 2012 r.

bezsporne

P. W. po zwolnieniu jej przez stronę pozwaną podjęła nowe zatrudnienie po ok. 2 tygodniach.

Dowody:

- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.872)

M. Z. po zwolnieniu jej przez stronę pozwaną podjęła nowe zatrudnienie po ok. 2 miesiącach.

Dowody:

- przesłuchanie M. Z. w charakterze powódki (k.872)

Wynagrodzenie P. W. w okresie przed zwolnieniem, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.076,51 zł brutto (1.518,56 zł netto) miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 14.09.2012 r. (k.431)

Wynagrodzenie M. Z. w okresie przed zwolnieniem, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.666,12 zł brutto (1.232,30 zł netto) miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 14.09.2012 r. (k.432)

Sąd zważył, co następuje:

Oba powództwa były uzasadnione w części, w jakiej wskazywały na wadliwość czynności pracodawcy; jeśli natomiast chodzi o żadaną z tego tytułu kwotę, Sąd w przypadku obu powódek uznał ją za zasadną i wykazaną jedynie w części.

Zważywszy, że strona pozwana obu powódkom podała jednakową przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, a ponadto żądania obu powódek mają analogiczny charakter, podstawa faktyczna i prawna żądań obu powódek będzie rozważana łącznie.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd oparł się na przedstawionych dowodach z dokumentów, dotyczących z jednej strony przebiegu zatrudnienia powódek, a z drugiej – przebiegu sporu zbiorowego, w którym powódki uczestniczyły. Sąd uznał te dowody za miarodajne i wiarygodne, z tym jedynie zastrzeżeniem, że z oczywistych względów pisma i oświadczenia stron składane w toku sporu zbiorowego uznał za stanowiące przede wszystkim dowód złożenia tego typu oświadczeń, nie zaś dowód prawdziwości twierdzeń w nich przytoczonych. Pisma te stanowiły bowiem prezentację stanowisk stron sporu zbiorowego. Sąd oparł się również w znacznym zakresie na dowodach z zeznań świadków; w zakresie większości okoliczności relacje świadków były zbieżne, spójne i wzajemnie się uzupełniały. Rozbieżności w relacjach przesłuchiwanym osobom dotyczyły w głównej mierze subiektywnej interpretacji opisywanych zdarzeń, relacjonowanych z punktu widzenia uczestnika sporu w zakładzie pracy (część świadków identyfikowała się z jedną lub drugą stroną tego sporu, naświetlając fakty w sposób korzystny dla tej strony, której stanowisko podzielała i z punktu widzenia której obserwowała spór), a także oceny przyczyn i skutków konkretnych faktów i sytuacji. Sąd poczynił ponadto ustalenia w oparciu o przesłuchanie powódek; nie było żadnych podstaw, aby kwestionować wiarygodność ich relacji, gdyż w całości znajdowała ona potwierdzenie w materiale dowodowym.

Podstawę prawną żądań powódek stanowił w pierwszym rzędzie art. 56 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym 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. Powódki początkowo domagały się przywrócenia do pracy; na dalszym etapie sporu przekształciły swe żądanie w roszczenie wyłącznie odszkodowawcze, rozszerzając równocześnie jego podstawę prawną i faktyczną. Obok bowiem powództwa o zapłatę odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. zgłosiły też żądanie wypłacenia dalej idącego odszkodowania na zasadach ogólnych, wynikających z przepisów kodeksu cywilnego. Wszystkie te żądania opierały się w pierwszym rzędzie na zarzucie uchybienia przez pracodawcę przepisom o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana w pismach z 10.07.2012 r. powołała się na tę właśnie przesłankę.

W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że tryb rozwiązania stosunku pracy, przewidziany art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter nadzwyczajny, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkom, nie może to być także uchybienie obowiązkom niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkom o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady **powinno być związane z zawnionymi uchybieniami pracownika**. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) **można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo** (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Uchybienie obowiązkom pracowniczym wiążące się z niewielkim stopniem zawnienia nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawnione uchybienia pracownicze – takie, **które spowodowały zagrożenie**

interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusznością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Co do zasady nie ma też możliwości doprecyzowania i konkretyzowania zbyt ogólnikowo lub lakonicznie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy (z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik, na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w chwili składania mu oświadczenia przez pracodawcę powinien wiedzieć, do jakich faktów i zdarzeń nawiązuje podana mu przyczyna). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powódek, powodujące ich zwolnienie w trybie art. 52 k.p., wskazała udział w strajku pomimo świadomości, że strajk został zorganizowany wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Innymi słowy, powódki zwolniono za świadomy, celowy udział w nielegalnym – zdaniem pracodawcy – strajku, a więc za bezzasadną odmowę świadczenia pracy. W sprawie bezspornym było, że u strony pozwanej miał miejsce strajk i że powódki w nim uczestniczyły od chwili jego rozpoczęcia aż do rozwiązania z nimi stosunku pracy. Powódki przeczyły jednak temu, aby strajk był nielegalny i aby miały w tym zakresie jakąkolwiek wiedzę.

Na wstępie pokrótce zaznaczyć należy, że w ocenie Sądu oświadczenia pracodawcy z 10.07.2012 r. były formalnie poprawne. Złożono je w formie pisemnej, z podaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy, z właściwym pouczeniem oraz z zachowaniem terminu przewidzianego art. 52 § 2 k.p. i dochowaniem procedury konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Jakkolwiek sama przyczyna rozwiązania stosunku pracy została wskazana w sposób lakoniczny, jednak w dalszej części pisma została sprecyzowana, a ponadto w okolicznościach sprawy obie pracownice miały świadomość tego, do jakich zdarzeń odwołuje się pracodawca.

Co do samej zasady przyczyna powołana w oświadczeniu pracodawcy mogła uzasadniać skorzystanie z trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego art. 52 k.p. Udział w strajku wiąże się z zaprzestaniem wykonywania pracy w celu wymuszenia na pracodawcy pewnych działań czy zaniechań, w związku z czym z natury rzeczy łączy się z zaprzestaniem wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli przy tym strajk zorganizowany był z naruszeniem przepisów, taka odmowa świadczenia pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną i może skutkować – w konkretnych, szczególnych okolicznościach – rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mimo formalnej prawidłowości oświadczenia pracodawcy Sąd uznał, że naruszało ono przepisy prawa pracy, gdyż przyczyna w nim podana nie mogła w okolicznościach sprawy uzasadniać rozwiązania stosunku pracy, nie była bowiem prawdziwa w części, w jakiej pracodawca zarzuca powódkom świadome, umyślne działanie polegające na udziale w nielegalnym strajku. Wskazaną przez stronę pozwaną przesłankę zwolnienia powódek w trybie dyscyplinarnym należy rozpatrywać nie tylko z punktu widzenia ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych (polegającego na **niewykonywaniu obowiązków pracowniczych**), ale przede wszystkim z punktu widzenia **winy pracownika**. Powódki znajdowały się bowiem w sytuacji, w której zaprzestanie wykonywania pracy mogło – przy zachowaniu warunków ustawą przewidzianych – nie stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, z uwagi na zajęcie swoistej sytuacji kontratypowej: działania przez pracownika w ramach wykonywania prawa do strajku. Elementem strajku może być wstrzymanie się od wykonywania niektórych obowiązków pracowniczych (w tym z reguły obowiązku świadczenia pracy); takie zachowanie nie jest sprzeczne z prawem, gdyż w tej wyjątkowej sytuacji ustawodawca dopuszcza zaprzestanie wykonywania pracy przez pracownika, o ile doszło do prawidłowego ogłoszenia strajku, a pracownik się do niego przyłączył. Udział pracownika w strajku nie może być jednak oceniany wyłącznie przez pryzmat „legalności” czy „nielegalności” strajku; najistotniejsze znaczenie ma to, czy pracownik przystępując do strajku pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że strajk ogłoszono w sposób prawidłowy, z zachowaniem rygorów ustawowych. Nie można bowiem przypisać zawinienia pracownikowi, który przystępuje do strajku ogłoszonego z naruszeniem przepisów, jeśli nie ma on świadomości tego, że do rozpoczęcia strajku doszło nielegalnie i jeśli w okolicznościach sprawy nie miał podstaw, aby przypuszczać, że taka sytuacja mogła mieć miejsce. W niniejszej sprawie to właśnie kwestia winy i świadomości powódek miała najdonioślejsze znaczenie; zagadnienie legalności strajku miało znaczenie uboczne i z punktu widzenia prawidłowości rozwiązania stosunku pracy nie mogło samoistnie przesądzić o trafności decyzji pracodawcy.

Procedurę rozwiązywania sporów zbiorowych, w tym również zasady ogłaszania i prowadzenia strajków, reguluje ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 236 ze zm., dalej: u.r.s.z.). Spór zbiorowy zachodzi od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk (art. 7 u.r.s.z.). Kolejnym etapem są rokowania między stronami, które kończą się bądź spisaniem protokołu porozumienia, bądź spisaniem protokołu rozbieżności (art. 9 u.r.s.z.). W wypadku, gdy strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności – mediatora (art. 10 i 11 u.r.s.z.). Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora (art. 14 u.r.s.z.). Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej, z tym, że podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego (art. 15 i 16 u.r.s.z.). Przez pojęcie strajku należy rozumieć zachowanie pracowników polegające na ich zbiorowym powstrzymaniu się od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1 u.r.s.z. Należy podkreślić, że strajk stanowi ostateczny i najmocniejszy środek dążący do rozwiązania sporu zbiorowego (art. 17 u.r.s.z.), a decyzja o ogłoszeniu strajku musi zyskać w referendum aprobatę zbiorowości pracowniczej. Referendum ma charakter obligatoryjny i nie może zostać przez organizatorów strajku pominięte. Jeśli chodzi o strajk zakładowy, to w świetle wskazanych przepisów może on zostać ogłoszony po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu. Frekwencję w głosowaniu określa się według oficjalnego poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy w okresie referendum. Jeżeli była ona niższa niż wymagane ustawą 50%, to ogłoszenie strajku jest normatywnie niedopuszczalne. Pracodawca powinien w związku z tym przekazać organizacjom związkowym informacje o aktualnym stanie zatrudnienia w trybie art. 28 ustawy z 23.05.1991 roku o związkach zawodowych (t. jedn. Dz.U. z 2009 r., nr 79, poz. 854 ze zm.). Obowiązujące przepisy nie regulują natomiast formy głosowania. Oznacza to w praktyce, że w referendum "strajkowym" dopuszczalne jest zarządzenie przez statutowe władze związkowe głosowania zarówno jawnego, jak i tajnego. Ustawa nie precyzuje, jaki podmiot liczy głosy złożone w tajnym referendum. Należy zaakcentować, że pracodawca nie ma żadnych kompetencji do kontroli przebiegu referendum ani nie ma uprawnienia do uczestnictwa w liczeniu głosów przez powołaną do tego komisję. W razie podejrzenia manipulacji bądź zafałszowania wyników referendum kompetencje weryfikacyjne - na zasadach ogólnych - posiadają organa sądowe i prokuratorskie. Wynik referendum ma dla organizatorów wiążące

znaczenie. Zatem niedopuszczalna jest organizacja strajku wbrew większości głosujących pracowników. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na pięć dni przed jego rozpoczęciem (art. 20 ust. 3 u.r.s.z.).

Z uwagi na to, że na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych strajk jest środkiem ostatecznym, może nastąpić tylko wówczas, gdy strony wyczerpały procedurę zakończenia sporu w drodze rokowań i mediacji bez osiągnięcia porozumienia, a zatem nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 u.r.s.z. Ustawodawca przewidział jednak wyjątek od tej zasady: zgodnie z art. 17 ust. 2 zd. 2 u.r.s.z. „strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym”.

Warto również wskazać, że już w samej ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustawodawca jasno i czytelnie wskazał, że udział w legalnym, zorganizowanym na podstawie tej ustawy strajku nie może być traktowany jako działanie sprzeczne z prawem i obowiązkami pracowniczymi. Prawo do strajku stanowi w polskim systemie prawa pracy jedno z podstawowych praw pracowniczych oraz obywatelskich i podlega w związku z tym ustawowej ochronie. W art. 23 ust. 1 u.r.s.z. ustawodawca stanowi, że „udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych”; oznacza to – z oczywistych względów – że nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę ani za wypowiedzeniem, ani bez wypowiedzenia.

Z przedstawionych przez strony dowodów wynika w sposób wystarczająco jasny i czytelny przebieg sporu zbiorowego pomiędzy stroną pozwaną a działającą u niej organizacją związkową. Komisja Zakładowa (...) „I. P.” przy C. H. E.Sp. z o.o. w B. P. w początkowej fazie spór prowadziła w sposób prawidłowy, zgodny z ustawą. Strona pozwana zasadniczo tego nie kwestionowała, akcentując jedynie nieetyczne – jej zdaniem – zachowanie strony związkowej, przejawiające się w sposobie, w jaki strona związkowa zachowywała się w czasie rozmów, w jaki informowała pracowników o ich przebiegu i w jaki przeprowadzała referendum. Zagadnienia te dotyczyły raczej subiektywnych poglądów pracodawcy, aniżeli uchybień przepisom ustawy – organizacja związkowa nie miała obowiązku zawarcia z pracodawcą porozumienia, zwłaszcza, że ustępstwa pracodawcy nie dotyczyły najbardziej istotnych dla pracowników kwestii; organizacja związkowa nie miała też obowiązku umożliwienia pracodawcy sprawowania „pieczy” nad prawidłowością przebiegu referendum; nic również nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca sam informował pracowników o przebiegu sporu zbiorowego, skoro nie zgadzał się ze sposobem, w jaki organizacja związkowa przedstawiała te okoliczności pracownikom. Strona związkowa przeprowadziła bezpośrednie rozmowy ze stroną pozwaną, następnie postępowanie z udziałem mediatora oraz referenda wśród pracowników, z których drugie uzyskało wymaganą liczbę głosów, dając stronie związkowej legitymację do ogłoszenia strajku. Dopelniła również obowiązku uprzedzenia pracodawcy o planowanym terminie rozpoczęcia strajku; w dniu 28.06.2012 r. zawiadomiła go bowiem, że strajk rozpocznie się 3.07.2012 r.

Na tym jednak etapie pojawiło się odstępstwo od procedury przewidzianej w/w ustawą. W tym samym dniu pracodawca rozwiązał w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stosunek pracy z jednym z najaktywniejszych działaczy związkowych, zaangażowanych w organizację strajku – tj. z zastępcą przewodniczącego Komisji Zakładowej K. G.. Strona związkowa bezzwłocznie po powzięciu informacji o tym fakcie podjęła decyzję o natychmiastowym przystąpieniu do strajku. Jeszcze 28.06.2012 r. ukonstytuował się komitet strajkowy i skierowano do pracodawcy kolejne pismo, tym razem zawiadamiające o przystąpieniu do strajku 28.06.2012 r. Niewątpliwie zatem między zawiadomieniem pracodawcy o strajku a jego rozpoczęciem nie upłynął wymagany ustawą okres 5 dni.

Jak podnosiła strona pozwana, o nielegalności rozpoczętego strajku przesądziło właśnie naruszenie ustawowego terminu ogłoszenia strajku wskazanego w art. 20 ust. 3 u.r.s.z. Bezspornym było przy tym, że jedynym powodem uchybienia temu terminowi było zwolnienie z pracy działacza związkowego K. G.. Strona pozwana słusznie wskazała, że podmiot związkowy proklamujący strajk był zobligowany uprzedzić o tym pracodawcę poprzez ogłoszenie strajku, w takiej formie by doszło to do pracodawcy na co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem. Powyższy termin, wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódek, ma charakter minimalny i nie został przez organizatorów strajku zachowany. Art. 17 ust. 2 u.r.s.z., na który powoływała się strona związkowa, nie daje jednoznacznej, wyraźniej podstawy do

odstąpienia od wymogu uprzedzenia pracodawcy z zachowaniem terminu z art. 20 u.r.s.z. – wynika z niego jedynie, że w przypadku rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym możliwe jest ogłoszenie strajku „bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14”; nie ma w nim natomiast mowy o tym, aby uprawnione było odstąpienie od zachowania terminu z art. 20 ust. 3 u.r.s.z. Poniekąd zatem uzasadniona była teza pracodawcy, że strajk został zorganizowany z pewnym uchybieniem przepisom ustawy; uchybieniem zresztą w okolicznościach sprawy relatywnie mało istotnym, skoro pracodawca miał pełną świadomość tego, że strona związkowa zamierza przystąpić do strajku bezzwłocznie po bezskutecznym zakończeniu rokowań i miał również pełną świadomość tego, jakie skutki może wywołać zwolnienie dyscyplinarne organizatora strajku bezzwłocznie po zawiadomieniu pracodawcy o terminie strajku. Strajk nie był dla pracodawcy zatem żadnym zaskoczeniem; przeciwnie, pracodawca swoim zachowaniem sprowokował jego wcześniejsze rozpoczęcie, z uwagi na to, że pozostali organizatorzy strajku mogli w okolicznościach sprawy żywić uzasadnione przekonanie, że pracodawca wykorzysta okres tzw. „pogotowia strajkowego” do zwolnienia pozostałych organizatorów strajku, jak również do podjęcia innych działań zmierzających do wymuszenia odstąpienia od strajku. Niezależnie jednak od tego, czy podzieli się pogląd pracodawcy, że uchybienie w/w terminowi przesądziło o tym, że strajk rozpoczęty 28.06.2012 r. nie był „strajkiem zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy” w rozumieniu art. 23 u.r.s.z., czy też wyczerpanie procedury rokowań, mediacji i referendum było dostateczne, aby wykreować kontratypową sytuację z art. 23 u.s.r.z. – zdaniem Sądu uchybienia organizatorów strajku w żaden sposób nie przekładały się na uprawnienie pracodawcy do zwolnienia powódek w trybie art. 52 k.p., a to ze względu na brak jakiegokolwiek zawinienia po stronie obu pracownic i brak świadomości tego, że strajk ogłoszono z naruszeniem art. 20 ust. 3 u.r.s.z.

Prawo cywilne nie posiada swoistych, ustawowych definicji winy umyślnej i nieumyślnej; odpowiednie konstrukcje prawne tworzone są w oparciu o aparat pojęciowy prawa karnego. Jeżeli sprawca ma świadomość skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie celowo zmierza do ich wywołania lub co najmniej się na to godzi, można mu przypisać winę umyślną. Natomiast nieumyślność może mieć dwie formy: lekkomyślności i niedbalstwa; obie polegają na braku staranności w działaniu. Szczególnie ciężka postać winy nieumyślnej – tzw. rażące niedbalstwo – może uzasadniać zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym. Rażące niedbalstwo w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że nie jest uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., **jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo** (wyrok Sądu Najwyższego z 2.06.1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268).

W ocenie Sądu w świetle zeznań świadków M. M. i K. G., a także w świetle relacji powódek nie budzi wątpliwości, że komisja związkowa informowała na bieżąco pracowników uczestniczących w strajku o jego przebiegu i zapewniała o prawidłowym przebiegu poszczególnych etapów, od rokowań przez referendum po ogłoszenie strajku. Sąd dał również wiarę stronie pozwanej, z uwagi na wykazanie jej twierdzeń zeznaniami D. F., M. F., P. G. i T. W., że pracodawca informował pracowników o nielegalności strajku i o tym, na czym jego zdaniem polegało uchybienie przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Informacja ta była przekazywana strajkującym pracownikom przez T. W.. Ponadto miało miejsce spotkanie na hali produkcyjnej z członkiem zarządu i prawnikiem przybrany przez stronę pozwaną, w toku którego strona pozwana wyjaśniała swoje stanowisko co do nielegalności akcji strajkowej. Należy przy tym zauważyć, że przekazanie tej informacji miało miejsce na hali produkcyjnej, gdzie znajdowali się pracownicy pracujący, którzy nie przystąpili do strajku; nie ma żadnych dowodów potwierdzających, że pracownicy strajkujący wiedzieli o tym spotkaniu i że mogli w nim uczestniczyć. Przeciwnie, z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że strajkujący przebywali poza halą produkcji, na terenie poza budynkiem, w miejscu przeznaczonym do palenia papierosów. Możliwość poruszania się strajkujących po zakładzie była ograniczona m.in. poprzez wprowadzenie wymogu poruszania się pod kontrolą pracowników ochrony, małymi grupami, w zaakceptowanym przez ochronę

czasie. Nadto pracownicy strajkujący nie byli ubrani w odzież roboczą, zatem zasadniczo w ogóle nie powinni zostać wpuszczeni na halę produkcyjną. To, że wiadomość pracodawcy była ogłoszona przez głośniki, nie jest równoznaczna z tym, że doszła do wiadomości powódek – zwłaszcza, że w tzw. „palarni” tych głośników nie było. Niemniej jednak z uwagi na to, że pracownicy niestrajkujący mogli kontaktować się ze strajkującymi, z dużym prawdopodobieństwem można uznać, że uczestnicy strajku mieli mniejszą lub większą świadomość tego, jakie jest stanowisko pracodawcy co do legalności strajku.

W ocenie Sądu w powyższej sytuacji pracownicy strajkujący uzyskiwali od obu stron sporu zbiorowego sprzeczne komunikaty – z jednej strony działacze związkowi konsekwentnie zapewniali ich o legalności strajki, z drugiej strony pracodawca również konsekwentnie obstawał przy tym, że strajk jest nielegalny. Uzasadnia to wniosek, iż powódkom nie można zarzucać, że świadomie i w złej wierze kontynuowały swój udział w strajku, pomimo że wiedziały, że jest on nielegalny. Można co najwyżej obronić tezę, że powódki mogły mieć świadomość, że są wątpliwość co do legalności strajku – nie świadczy to jednak o tym, że powódki miały świadomość nielegalności strajku. Obie pracownicy nie miały żadnych powodów, aby za miarodajne uznać stanowisko pracodawcy i by nie dawać wiary zapewnieniom strony związkowej. Co więcej, przypomnieć należy, że prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. Wobec tego wątpliwości związane z wykładnią przepisów regulujących strajk powinny być – zgodne z zasadą *in dubio pro libertate* – rozstrzygane na rzecz, a nie przeciwko wolności strajku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008/5-6/65). Powódki miały zatem pełne prawo zakładać, że strajk jest legalny dopóki nie uzyskałyby niebudzących wątpliwości informacji o jego nielegalności. Same „wątpliwości” co do statusu strajku nie mogą być utożsamiane z „pewnością” (świadomością) nielegalności i nie muszą być rozstrzygane przez pracowników na niekorzyść wolności strajkowania, zwłaszcza w sytuacji, gdy te wątpliwości podnosi pracodawca, a więc strona aktywnie zaangażowana w spór zbiorowy i mająca partykularny interes w zakończeniu strajku (i w podważeniu jego legalności).

Przypomnieć w tym miejscu wypada o tym, że relacje pomiędzy komisją związkową, a pozwanym pracodawcą wskazują na istniejący ostry konflikt i wzajemne bardzo ograniczone zaufanie między pracownikami a pracodawcą. Świadczą o tym takie okoliczności, jak brak woli przeprowadzenia referendum w taki sposób, aby pracodawca miał możliwość oddziaływania na jego przebieg; spory co do usytuowania tablicy ogłoszeń; nagłe zwolnienie K. G. bezzwłocznie po ogłoszeniu strajku, a także wcześniejsze postępowanie pracodawcy względem tego pracownika (por. np. załącznik do protokołu PIP z k.629, wskazujący na próbę „przymusowego” wysłania działacza związkowego na urlop, która „przypadkiem” zbiegła się w czasie ze sporem zbiorowym); próba separowania pracowników strajkujących od niestrajkujących poprzez wprowadzenie osobnego transportu; spory co do możliwości korzystania z sanitariatów przez strajkujących. Powyższe fakty uzasadniają wniosek, że w świetle przekazywanych przez komisję zakładową informacji powódki nie miały podstaw, aby zakładać czy przypuszczać, że uczestniczą w nielegalnym strajku; nawet jeśli pracodawca by im taką informację wprost przekazał (co w świetle zeznań świadków nie jest pewne), nie miałyby żadnych uzasadnionych podstaw, aby mieć do niego większe zaufanie niż do strony związkowej. Po pierwsze, pracodawca miał interes w wymuszeniu zakończenia strajku; po drugie atmosfera w zakładzie pracy świadczyła o niskim poziomie zaufania pracowników do pracodawcy i o zdecydowanie niechętnym stosunku pracodawcy do postulatów pracowników; po trzecie wreszcie, naturalnym jest, że pracownik ma większe zaufanie do osób, których zadaniem jest obrona jego interesów (przedstawiciele związku zawodowego), aniżeli do pracodawcy (zwłaszcza, jeśli ten w ocenie pracowników działa w sposób sprzeczny z ich interesem), i nie można mu czynić z tego zarzutu. Niebagatelne znaczenie ma również fakt, że powódki nie były organizatorami strajku, nie wchodziły w skład komitetu strajkowego, nie uczestniczyły aktywnie w procedurze sporu zbiorowego i wszelkie informacje o jego przebiegu pozyskiwały od strony związkowej, która zapewniała je o niewadliwości rozpoczęcia strajku. Żadna z powódek nie jest prawnikiem ani też nie jest doświadczonym działaczem związkowym, dysponującym większą wiedzą na temat procedury prowadzenia sporów zbiorowych. Jeśli więc organizatorzy strajku zapewniali je, że zwolnienie działacza związkowego (K. G.) w świetle obowiązujących przepisów uzasadniało przedwczesne rozpoczęcie strajku, to powódki nie miały żadnych podstaw, aby takie informacje kwestionować. Jak zresztą słusznie wskazuje się w orzecznictwie, pracodawca co do zasady nie może zwolnić szeregowego pracownika za udział w strajku, który okazał się prowadzony

niezgodnie z prawem, konsekwencje w tym zakresie mogą ponieść tylko jego organizatorzy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26.07.2012 r., I PK 12/12, Lex nr 1228877).

Warto w tym miejscu również zaznaczyć, że strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku (por. w/w wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2007 r., I PK 209/06). W niniejszej sprawie uchybienie przepisom o organizacji strajku miało mniej poważny charakter, dotyczyło wyłącznie ostatniej fazy przygotowań do strajku, nastąpiło wskutek antagonistycznego i z dużym prawdopodobieństwem wymierzonego w organizację związkową działania pracodawcy (teza, jakoby pracodawca koniecznie musiał zwolnić K. G. w trybie dyscyplinarnym bezzwłocznie po uzyskaniu wiedzy o ogłoszeniu strajku, jest absurdalna), a ponadto w świetle przywołanych wcześniej przepisów nie miało charakteru oczywistego, gdyż wzajemny stosunek art. 17 ust. 2 i art. 20 ust. u.r.s.z. może budzić pewne wątpliwości interpretacyjne.

Na marginesie przypomnieć też można, że strona pozwana składając zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa wśród osób odpowiedzialnych za naruszenie przepisów dotyczących organizacji strajku nie wskazała powódek i nie przedstawiono im w tym postępowaniu żadnych zarzutów. Nota bene, zgodnie z wiedzą Sądu do chwili orzekania nie doszło do wniesienia w tym postępowaniu przeciwko komukolwiek aktu oskarżenia.

Z powyższych względów Sąd uznał, że powódki P. W. oraz M. Z. nie miały świadomości, że uczestniczą w nielegalnym strajku, a tym samym ich działanie nie uzasadniało rozwiązania z nimi stosunku pracy nawet w razie przyjęcia, że strajk był nielegalny – a to z uwagi na niemożność przypisania im winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Powódki miały bowiem w pełni uzasadnione podstawy, by zakładać, że uczestniczą w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Konsekwencją powyższego było niedopuszczalność zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. przez pracodawcę. Co do samej zasady powództwo zasługiwało zatem na uwzględnienie.

Przechodząc do oceny żądań powódek (które były zgodne przedmiotowo, a różniły się wysokością kwot) należy na początku wskazać, iż zgodnie z art. 56 k.p. w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują dwa alternatywne roszczenia: o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powódki, który pozostawały ze stroną pozwaną w stosunku pracy nawiązanym na czas nieokreślony, ostatecznie zażądały na podstawie art. 56 k.p. wyłącznie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość odszkodowania reguluje art. 58 k.p., stanowiący w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku obu powódek okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące (zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Należne odszkodowanie wynosiło zatem w przypadku P. W. **6.229,53 zł** (= 3 x 2.076,51 zł, por. zaświadczenie z k.431), natomiast w przypadku M. Z. **4.998,36 zł** (= 3 x 1.666,12 zł, por. zaświadczenie z k.432).

Pozostałe żądania powódek dochodzone były na zasadach ogólnych i zmierzały do naprawienia realnej szkody wyrządzonej im bezprawnymi, zawinionymi działaniami pracodawcy. Jak wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r. (sygn. akt SK 18/05, Dz.U. z 2007 r., nr 225, poz. 1672), art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, został uznany za niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji. Tym samym ustawodawca dopuścił dualizm roszczeń odszkodowawczych pracowników i nie jest wykluczone dochodzenie odszkodowania uzupełniającego ponad kwoty wskazane w art. 58 k.p. Niezbędne jest wszakże, aby pracownik wykazał podstawy odpowiedzialności pracodawcy, przewidziane art. 415 k.c., a więc: bezprawne i zawinione działanie pracodawcy, fakt poniesienia szkody, jej dokładną wysokość, a także związek przyczynowy między działaniami strony pozwanej a powstaniem konkretnej szkody. I choć w niniejszej sprawie Sąd podziela pogląd powódek, że działania pracodawcy polegające na zwolnieniu ich były zawinione i bezprawne, to jednak zdaniem Sądu powódki w przeważającej części nie wykazały poniesionej szkody – a to stanowi podstawową przesłankę uzupełniającej odpowiedzialności z art. 415 k.c.

Jeśli chodzi o żądanie zasądzenia **odszkodowania odpowiadającego utraconej odprawie**, powódki nie wykazały, że w razie odstąpienia przez pracodawcę od zwolnienia ich otrzymywałyby to świadczenie, a zatem że rozwiązanie z nimi stosunku pracy spowodowało utratę tego świadczenia. Przeciwnie, kontynuacja zatrudnienia jest okolicznością, która przemawia przeciwko otrzymaniu odprawy. Co więcej, powódki nie zostały zwolnione w ramach zwolnień grupowych, nie wykazały też, że doszło do zwolnienia ich w warunkach art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.); nie można bowiem uznać, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódkami wyłącznie z przyczyn ich niedotyczących. Przeciwnie – przyczyna zwolnienia jak najbardziej dotyczyła powódek (był nią udział powódek w strajku); tyle tylko że w świetle obowiązujących przepisów nie mogła uzasadniać rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie. Nie można więc ani przyjąć, że wraz ze zwolnieniem powódki uzyskały prawo do odprawy, ani też – że wskutek zwolnienia utraciły prawo do odprawy, którą by otrzymały, gdyby pracodawca ich nie zwolnił. Wobec tego tak sformułowane żądanie musiało być oddalone, gdyż w ogóle nie powstała szkoda w takiej postaci, jaką wskazały powódki (tj. nie wystąpił uszczerbek w ich majątku, polegający na utracie spodziewanej, pewnej korzyści majątkowej).

Odnośnie **odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy** wskazać należy, że pracodawca wystawił dokładnie takie świadectwo pracy, jakie wystawić powinien. Wadliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, wynikająca z bezzasadności decyzji pracodawcy nie wpływa na skuteczność tego oświadczenia. Niezależnie od zasadności czy też bezzasadności oświadczenia pracodawcy wywołuje ono skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy – i tym samym obowiązek wydania świadectwa pracy wskazującego taki sposób rozwiązania stosunku, jaki faktycznie miał miejsce. Obowiązek zmiany treści świadectwa pracy powstaje dopiero wskutek prawomocnego stwierdzenia w postępowaniu sądowym, że rozwiązanie umowy było wadliwe; przepisy prawa pracy regulują specjalny tryb wydawania nowego świadectwa pracy w takiej sytuacji i określają jego treść. Wobec tego w świetle art. 99 k.p. pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej za to, że wskazał w świadectwie pracy powódek jako sposób rozwiązania stosunku pracy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Także na podstawie art. 415 k.c. takiej odpowiedzialności ponieść nie może, po pierwsze ze względu na to, że wydał świadectwo pracy o treści przewidzianej przepisami (nie działał bezprawnie), a po drugie ze względu na to, że powódki nie wykazały, aby treść wydanego im świadectwa pracy wywołała jakąkolwiek szkodę w ich majątku.

Częściowo uzasadnione było natomiast żądanie zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódek **odszkodowania odpowiadającego utraconemu zasiłkowi dla bezrobotnych**. Rozwiązanie z powódkami stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotnie spowodowało, że jako osoby bezrobotne nie mogły pobierać stosownego zasiłku (por. art. 75 ust. 1 pkt 3 ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.). W przypadku powódek wynosiłby on 761,40 zł miesięcznie. Błędny jest jednak pogląd powódek, że powinny otrzymać odszkodowanie w wysokości odpowiadającej sumie zasiłku dla bezrobotnych za maksymalny przewidziany przepisami okres zasiłkowy. Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje tylko osobie **bezrobotnej**; po podjęciu zatrudnienia osoba uprzednio bezrobotna ma obowiązek zawiadomić o tym fakcie urząd pracy i traci prawo do zasiłku (por. art. 74 ustawy o promocji zatrudnienia [...]). Powódka P. W. zeznała (k.872, 0:52:00), że podjęła pracę około dwóch tygodni po zwolnieniu jej z pracy; maksymalnie otrzymałaby zatem zasiłek za ok. połowy miesiąca w kwocie **380,70 zł** (= 761,40 zł : 2). Z kolei powódka M. Z. wskazała (k.872, 1:08:40), że znalazła pracę dopiero po upływie półtorej do dwóch miesięcy; maksymalny zasiłek dla bezrobotnych, jaki mogłaby otrzymać, wynosił więc **1.522,80 zł** (= 2 x 761,40 zł). Teoretycznie powódki po podjęciu pracy mogłyby oczywiście otrzymywać przez dalszy okres dodatek aktywizacyjny, ale nie wskazały go jako podstawy faktycznej swego żądania, a więc Sąd nie mógł orzekać o odszkodowaniu za jego utratę.

Ze względu na wskazane powyżej okoliczności Sąd ostatecznie zasądził w punkcie I i V wyroku na rzecz powódek łączne kwoty: **6.610,23 zł** w przypadku P. W. (= 6.229,53 zł + 380,70 zł) oraz **6.521,16 zł** w przypadku M. Z. (= 4.998,36 zł + 1.522,80 zł). W pozostałej części powództwo zostało oddalone (punkt II i VI wyroku). O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powódki zgłosiły żądania odszkodowawcze w pismach z 1.02.2013 r., przyjmując zatem 14 dni na spełnienie świadczenia, licząc od doręczenia

pisma stronie pozwanej (tj. od 5.02.2013 r., por. k.741), termin ten upłynął 19.02.2013 r. Stąd też odsetki przyznane zostały dopiero od 20.02.2013 r., zaś dalej idące powództwo o zapłatę odsetek zostało oddalone.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności (punkt III i VII wyroku) znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powódek wynikało z nie zakwestionowanych przez nie zaświadczeń wydanych przez pracodawcę i do wskazanych w nich kwot Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności.

Biorąc pod uwagę, że powódki wygrały spór jedynie co do mniej więcej połowy żądanej kwoty, Sąd uznał, że zachodzą podstawy do wzajemnego zniesienia między stronami kosztów procesu (punkt IV i VIII wyroku).

O kosztach sądowych, których powódki nie miały obowiązku uiścić, Sąd orzekł w punkcie IX i X wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 zd. 1 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłat sądowych od pozwów w części proporcjonalnej do zasądzonych kwot, a ponadto nakazując jej zwrócić połowę wydatków pokrytych tymczasowo ze Skarbu Państwa, związanych ze stawiennictwem świadków B. K. (1) (k.816 - 22,40 zł) oraz K. G. (k.874 - 70 zł).