

Sygn. akt: III APa 27/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski (spr.)

Sędziowie: SSA Ewa Chądyńska

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

Protokolant: stażysta Agata Józwiak

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2012 r. w Łodzi

sprawy **Z. F. (1)**

przeciwko **(...) S.A. w L.**

o odszkodowanie,

na skutek apelacji Z. F. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi

z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. akt: VIII P 31/11;

1. oddala apelację;

2. zasądza od Z. F. (1) na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w L. kwotę 5 400,00 (pięć tysięcy czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt III APa 27/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 stycznia 2010 r. powód Z. F. (1) wniósł o zapłatę od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w Ł. kwoty 400 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2009 r. i kosztami postępowania, w tym z kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 7 200 zł. W uzasadnieniu pozwu wskazano, że dochodzona kwota jest wynikiem zapisów z umowy społecznej z dnia 5 stycznia 2007 r. i wyrażonej w niej szczególnej ochrony stosunku pracy wskazanej w § 11, 14 i 15, w związku z wypowiedzeniem przez pozwaną spółkę umowy o pracę z powodem pomimo braku zgody związku zawodowego (...).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 czerwca 2010 r. pozwana (...) S.A. z siedzibą w Ł. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 7 grudnia 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił powództwo.

Wskutek apelacji powoda Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 26 października 2011 r. uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie przed Sądem Okręgowym w Łodzi w całości i przekazał sprawę temu Sądowi do

ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Podstawą wyroku była nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy rozpoznając ponownie sprawę ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był pracownikiem (...) S.A. w okresie od 7 grudnia 1994 r. do 30 czerwca 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: Samodzielnego Referenta, Programisty, Specjalisty ds. Projektowania Systemów, Kierownika Zespołu Administrowania Systemami, Prezesa Zarządu, Dyrektora w Rejonie Energetycznym. Powód był członkiem związku zawodowego (...) od 1997 r. Był przewodniczącym Komisji Zakładowej w Ł. do 2002 r. Został wybrany, głosami pracowników na członka Rady Nadzorczej w 2003 r. W 2003 r. został kierownikiem działu obejmującego system informatyczny w Spółce. W 2003 r. zawiesił funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej (...). W 2006 r. wziął udział w postępowaniu kwalifikacyjnym na funkcję prezesa Spółki. Objął stanowisko Prezesa Zarządu (...) S.A. Z dniem 20 marca 2008 r. został zawieszony w pełnieniu funkcji Prezesa Zarządu. W dniu 28 maja 2008 r. Rada Nadzorcza odwołała Z. F. (1) z funkcji oraz ze składu Zarządu. Rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. (...) przy (...) nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Z. F. (1) zaskarżył rozwiązanie stosunku pracy do sądu. W dniu 9 grudnia 2008 r. została zawarta ugoda pomiędzy Z. F. (1) a (...) S.A. W wyniku ugody pracodawca potwierdził, że pismem z dnia 4 czerwca 2008 r. cofnął swoje pisemne oświadczenie woli z 30 maja 2008 r. o rozwiązaniu ze Z. F. (1) umowy o pracę z dnia 31 marca 2006 r., nadto oświadczył, że cofa również oświadczenie woli z 4 czerwca 2008 r., złożone pracownikowi w sprawie rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z pracownikiem 31 marca 2006 r. i uznaje obydwa oświadczenia za nieuzasadnione i złożone z naruszeniem prawa. Pracownik zobowiązał się do złożenia w terminie 3 dni od zawarcia ugody oświadczeń procesowych o cofnięciu powództw i zrzeczeniu się roszczeń w sprawach wytoczonych przez niego przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi ponadto wyraził zgodę na zaproponowanie mu na piśmie tj. w wypowiedzeniu zmieniającym, nowe warunki pracy i płacy i zatrudnienie go od 1 kwietnia 2009 r. na stanowisku Dyrektora Rejonu Energetycznego T. i na warunkach określonych w w/w wypowiedzeniu. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty pracownikowi w terminie 5 dni od daty zawarcia ugody, po uprzednim przedłożeniu kopii wyżej wspomnianych oświadczeń kwot. W tym samym dniu Zakład (...) teren S.A. wypowiedział z dniem 9 grudnia 2008 r. Z. F. (2) umowę o pracę zawartą w dniu 31 marca 2006 r. w części dotyczącej warunków pracy i płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłyne w dniu 31 marca 2008 r. Pracodawca oświadczył, że przyczyną wypowiedzenia jest zamiar zatrudnienia Z. F. (1) na nowym stanowisku Dyrektora Rejonu Energetycznego T. od dnia 1 kwietnia 2009 r.

W dniu 18 lutego 2009 r. Z. F. (1) wystąpił jako interwenient uboczny przeciwko (...) S.A. w sprawie toczącej się przed sądem gospodarczym o ustalenie nieważności lub nieistnienia uchwały Rady Nadzorczej Zakładu (...) S.A z dnia 28 maja 2008 r., w której m.in. Z. F. (1) został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu i ze składu Zarządu pozwanej spółki.

Komisja (...) pismem z dnia 4 marca 2009 r. wskazała, że w związku z oświadczeniem woli Z. F. (1) prosi od miesiąca marca 2009 r. o potrącanie statutowych składek na rzecz (...) przy zarządzie (...) S.A.

W dniu 11 marca 2009 r. (...) S.A. poinformowała o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istniejące przy zakładzie pracy związku zawodowe, w tym (...) W uzasadnieniu wskazano na przyczyny wypowiedzenia: wystąpienie z interwencją uboczną w dniu 18 lutego 2009 r. pomimo zawartej ugody, związana z tym utrata zaufania do niego jako Dyrektora Rejonu Energetycznego T.. Wskazano także, że intencją Zarządu Spółki w zawarciu kompromisu ze Z. F. (1) było zapewnienie spokoju społecznego wśród pracowników, zakończenie swoistej „wojny na górze”. Jego zaangażowanie się w proces sądowy oznacza że dąży on do zburzenia tego spokoju. Wskazano ponadto, że (...) S.A. zmierza do wprowadzenia swoich akcji do publicznego obrotu co ma znaczenie także dla pracowników jako akcjonariuszy spółki z uwagi na przyszłą wymianę akcji. Wskazano, że zdarzenia jakie mają miejsce w spółce a w szczególności brak wpisu zarządu spółki do KRS prawdopodobnie zostaną wskazane w prospekcie emisyjnym jako potencjalne ryzyko dla inwestorów. W konsekwencji zachowanie Z. F. (1) może być powodem niższego niż oczekiwany, także przez pracowników spółki kursu akcji (...) S.A. Podniesiono także, że problemy z rejestracją Zarządu Spółki w KRS, do których zachowanie Z. F. (1) walnie się przyczynia, mogą stanowić dla Urzędu Regulacji Energetyki przyczynę

do nałożenia na spółkę kary pieniężnej a nawet cofnięcia zgody na wykonywanie przez spółkę funkcji operatora dystrybucyjnego.

W dniu 11 marca 2009 r. zapadła uchwała nr 7/2009 Komisji Międzyzakładowej (...) przy (...) S.A. Komisja (...) podjęła uchwałę o ochronie wynikającej z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych art. 32: m.in. Z. F. (1).

Pismem z dnia 12 marca 2009 r. Komisja (...) skierowanym do Zarządu (...) S.A. zgodnie z uchwałą z dnia 11 marca 2009 r. postanowiła objąć ochroną m.in. Z. F. (1).

(...) S.A. pismem z dnia 13 marca 2009 r. zwrócił się do (...) m.in. z zapytaniem o aktualny wykaz wszystkich członków (...) przy (...) S.A. podlegających ochronie o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, aktualnego wykazu wszystkich członków (...) przy (...) S.A., informacji o aktualnym składzie zarządu (...) przy (...) S.A. oraz o innych członkach tej organizacji związkowej upoważnionych do jej reprezentowania wobec pracodawcy. W odpowiedzi na powyższe pismo (...) pismem z dnia 16 marca 2009 r. wskazała m.in., że aktualny wykaz członków Solidarności podlegających ochronie wynikającej z ustawy o związkach zawodowych został przekazany w piśmie z dnia 12 marca 2009 r. - w piśmie tym wskazany jest Z. F. (1).

Pismem z dnia 16 marca 2009 r. (...) skierowanym do Zarządu (...) S.A. w odpowiedzi na pismo z dnia 11 marca 2009 r. w sprawie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy Z. F. (1) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie. W uzasadnieniu stwierdzono, że uchwała Rady Nadzorczej z dnia 29 maja 2008 r. w sprawie odwołania z funkcji Prezesa Zarządu Z. F. (1) została podjęta z naruszeniem prawa. Ponadto wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze Z. F. (1) nastąpiło z naruszeniem prawa. Uznano sugerowanie, że Z. F. (1) nie będzie dbał o dobro spółki za bezpodstawne i krzywdzące jako nie znajdujące potwierdzenia w dotychczasowym przebiegu pracy. Wskazano także, że zarząd nie dołożył należytej staranności aby podpisać taką ugodę która gwarantowałaby zakończenie sporu, co oznacza że to Zarząd działa na szkodę spółki.

Związek Zawodowy Techników i (...) oraz Zarząd (...) S.A. wskazały, że nie znajdują przesłanek do zakwestionowania wypowiedzenia.

W dniu 19 marca 2009 r. (...) S.A. rozwiązała ze Z. F. (1) umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podano naruszenie przez Z. F. (1) podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 oraz § 2 ust 4 i 6 k.p. oraz utratę zaufania do Z. F. (1) jako pracownika zatrudnionego na stanowisku Dyrektora Rejonu Energetycznego T.. W uzasadnieniu wskazano, że Z. F. (1) wystąpił w dniu 18 lutego 2009 r. jako interwenient uboczny przeciwko (...) S.A. w sprawie toczącej się przed Sądem Gospodarczym, kwestionując ważność uchwały Rady Nadzorczej z dnia 28 maja 2008 r. a z treści uzasadnienia interwencji wynika, że pomimo zawartej ugody z dnia 9 grudnia 2008 r., wypłaconych na jej podstawie pieniędzy i zgody na wypowiedzenie zmieniające, Z. F. (1) chciał aby sąd wydał orzeczenie, w myśl którego nadal jest Prezesem Zarządu i Członkiem Zarządu. Kolejnym argumentem było wskazanie, że związek zawody (...), odmawiając zgody na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, objął powoda ochroną wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca wskazał, że oznaczałoby to, że Z. F. (1) jest członkiem związku zawodowego upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec tego nie może pełnić jednocześnie funkcji Dyrektora Rejonu Energetycznego T. z uwagi na oczywisty konflikt interesów. W konsekwencji wskazano, że Zarząd utracił zaufanie, że obejmując stanowisko Dyrektora Rejonu Energetycznego T. Z. F. (1) będzie działał w interesie pracodawcy, realizując w ramach swoich obowiązków zadania i wytyczne określone przez kwestionowany przez siebie Zarząd Spółki oraz wynikające z jego uchwał i poleceń indywidualnych. Wobec tego Zarząd nie jest w stanie udzielić Z. F. (2) pełnomocnictwa do dokonywania wszelkich czynności znajdujących się w kompetencjach Dyrektora Rejonu Energetycznego T. i przyjmować na siebie odpowiedzialność za działania powoda.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2009 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi w sprawie o sygnaturze akt XP 285/09 uznał złożone w dniu 19 marca 2009 r. przez (...) S.A. wypowiedzenie umowy o pracę ze Z. F. (1) za uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2009 r. Sąd Okręgowy w Łodzi w sprawie o sygnaturze akt VIII P 10/09 zasądził od Zakładu (...) S.A w Ł. na rzecz Z. F. (1) kwoty 111 708 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2008r. tytułem odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w ugodzie pozasądowej z dnia 9 grudnia 2008 r. oraz kwotę 8303 zł. tytułem kosztów postępowania w tym kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowe. Po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym powód otrzymał od pozwanego kwotę ponad 250 000 zł.

W dniu 5 stycznia 2007 r. została zawarta Umowa Społeczna Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla (...) S.A. Stronami były: Zakładowe Organizacje Związkowe działające w Zakładzie (...) S.A. (Związek Zawodowy (...) S.A., (...) przy Zakładzie (...) S.A., Związek Zawodowy (...) S.A. oraz Zakład (...) S.A reprezentowany m.in. przez Prezesa Zarządu Z. F. (1). Zgodnie z § 2 pkt 1 umowy postanowieniami umowy społecznej objęte są wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy w Spółce w dniu wejścia w życie umowy społecznej, chyba że wyraźne postanowienia umowy społecznej zawierają odmiennie rozstrzygnięcia. Zgodnie z § 5 pkt 1 umowy strony umowy społecznej uznały, że umowa społeczna stanowi źródło prawa pracy. Zgodnie z § 11 pkt 1 pracodawca zobowiązał się, że zapewni szczególną ochronę stosunku pracy w okresie 10 lat (120 miesięcy) od dnia wejścia w życie umowy społecznej pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej do dnia 31 grudnia 2003 r. włącznie. Zgodnie z § 11 pkt 2 szczególna ochrona stosunku pracy pracowników określona w pkt 1 oznacza zwłaszcza, że nie będą podejmowane czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy oraz wypowiedzaniu warunków pracy lub płacy, a jeżeli będą podejmowane to jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami umowy społecznej. Zgodnie z § 14 pkt 7 gwarancja zatrudnienia nie dotyczy pracowników których umowy o pracę zostały rozwiązane na skutek wypowiedzenia złożonego przez Spółkę za zgodą związków zawodowych. Zgodnie z § 15 pkt 1 w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia pracodawca gwarantuje wypłacić na rzecz pracownika, wobec którego naruszono gwarancje zatrudnienia, niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa jednorazowe odszkodowanie w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz średniego wynagrodzenia miesięcznego w spółce, nie mniej jednak niż 100 000 zł brutto i nie więcej niż 400 000 zł brutto.

Sąd odmówił wiary zeznaniom świadków oraz powoda w takim zakresie, w jakim wskazują one na powody objęcia powoda ochroną w oparciu o art. 32 ustawy o związkach zawodowych jak i w zakresie wskazywanych przyczyn odmowy udzielanie zgody na wypowiedzenie Z. F. umowy o pracę. W ocenie Sądu powyższe okoliczności są niejasne i nielogiczne, pozostają w sprzeczności z resztą ustaleń faktycznych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za nieuzasadnione.

Wskazał, że powód domagał się zasądzenia odszkodowania wynikającego z gwarancji pracowniczych wskazanych w dokumencie - Umowa Społeczna Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla (...) S.A. z dnia 5 stycznia 2007 r.

Sąd uznał powyższy dokument za źródło prawa pracy. Strony niniejszego sporu we wzajemnych stosunkach uznawały istnienie niniejszego dokumentu i w ten sposób go traktowały. Zawarte w powyższej umowie społecznej regulacje z § 11, 14 oraz 15 dawały Z. F. (2) możliwość dochodzenia żądanej kwoty w przypadku braku uzyskania zgody związku zawodowego (...) przy (...) S.A. na wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę pracownikowi. Jednakże w niniejszej sprawie brak zgody (...) działającej przy pozwanym pracodawcy na wypowiedzenie Z. F. umowy o pracę stanowi przekroczenie granicy wolności związkowej i jako takie nie korzysta z ochrony prawnej z mocy art. 8 k.p. Brak zgody (...) na wypowiedzenie umowy o pracę, w świetle ustaleń stanu faktycznego, jest wynikiem niezrozumiałej i nieuzasadnionej chęci ochrony trwałości stosunku pracy powoda. Nie są bowiem jasne okoliczności ani nawet podstawa prawna objęcia Z. F. (1) ochroną związku zawodowego. Nie jest pewne stanowisko związku zawodowego, jak i statut powoda. Zeznał on wprawdzie, że stał się członkiem związku zawodowego (...) od 1997 r, pół roku później został przewodniczącym związku a do 2002 r. był przewodniczącym Komisji Zakładowej w Ł. W 2003r. zawiesił funkcję przewodniczącego Komisji. W uchwale o objęciu ochroną powoda (...) nie wskazała jednak o jakiej ochronie mówi związek zawodowy i czy na pewno jest to ochrona z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Odpowiedź nie wynika z pism kierowanych przez związek do pracodawcy. Równie niejasne są okoliczności w jakich doszło do chęci

wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, świadczą one o nieuzasadnionej ochronie powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd wskazał tu na nielojalne zachowanie się powoda w stosunku do pracodawcy – kwestionowanie zawartej 9 grudnia 2008 r. ugody pozasądowej, w ramach której pogodził się on z utratą funkcji w zarządzie i objął stanowisko Dyrektora Rejonu Energetycznego T., poprzez interwencję uboczną w procesie o stwierdzenie nieważności lub nieistnienie uchwały odwołującej go ze stanowiska prezesa zarządu. Takie zachowanie stanowiło przejaw działania przeciwko spółce. Kolejnym argumentem jest to, że objęcie powoda ochroną wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych oznaczałoby, że Z. F. (1) jest członkiem związku zawodowego upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy a wobec tego nie może pełnić jednocześnie funkcji Dyrektora Rejonu Energetycznego T. z uwagi na oczywisty konflikt interesów. Uzasadnia to utratę zaufania przez Zarząd, co do tego że powód jako Dyrektor Rejonu Energetycznego T. będzie działać w interesie pracodawcy. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zeznania świadków - członków związku zawodowego (...) nie wyjaśniają dlaczego objęto powoda ochroną związkową, nie wyjaśniają też jaką ochroną go objęli i czy to była ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nie wiadomo nawet od kiedy powód był członkiem związku zawodowego (...). W takich okolicznościach uzasadnione jest twierdzenie, że brak zgody (...) na wypowiedzenie umowy o pracę, jest wynikiem niezrozumiałej i nieuzasadnionej chęci ochrony trwałości stosunku pracy Z. F. (1). Co więcej, biorąc pod uwagę długotrwałość i intensywność konfliktu pomiędzy Zarządem pozwanej spółki a Z. F. (1), dalsze trwanie tego sporu, ich dalsza wspólna koegzystencja z pewnością nie przekładałaby się na dobry rozwój spółki a co za tym idzie na dobro reprezentowanych przez związek zawodowy pracowników, członków związku zawodowego (...). Sąd Okręgowy wskazał następnie na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące kwestii nadużycia wolności związkowej, podkreślając, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej. Konkludując Sąd uznał, że brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z powodem stanowi przekroczenie granic wolności związkowej i nie może korzystać z ochrony wynikającej z art. 8 k.p., a nadto po stronie Z. F. (1) doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego związanych z lojalnością wobec pracodawcy. Dlatego, nie znajdując prawnych i społecznych podstaw powództwa Sąd oddalił je.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o dyspozycję art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2001 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od wyroku złoży powód. Postawił zarzut:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wyroku, w szczególności przepisu art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. polegające na:

- wadliwej, naruszającej zasady doświadczenia życiowego i logiki ocenie zeznań świadków i stron w zakresie wskazywanych przyczyn odmowy udzielenia zgody na wypowiedzenie umowy powodowi oraz przyczyn objęcia go ochroną, w sytuacji gdy zeznania te znajdują potwierdzenie w innych dowodach, m. in. w piśmie (...) z dnia 16 marca 2009 r., czy aktach osobowych powoda, w których pozwana wycofała swoje oświadczenia z maja i czerwca 2008 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jako nieuzasadnione, które to dowody Sąd uznał za wiarygodne;

- braku jasnego i przekonującego wyjaśnienia przez Sąd przyczyn dla których odmówił wiarygodności zeznaniom świadków i powoda we wskazanym wyżej zakresie,

- wadliwej ocenie, że to powód wywołał konflikt między stronami, podczas gdy uczyniła to pozwana,

- nieprawidłowym ustaleniu, że dwa z trzech związków zawodowych wyraziły zgodę na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a także że tradycją związkową jest obejmowanie ochroną członków zarządu spółki,

- braku wyraźnych ustaleń co do tego że powód był jedynie szeregowym członkiem związku, a w konsekwencji czynieniu zbędnych ustaleń faktycznych co do ochrony powoda wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, podczas gdy powodowi taka ochrona nie przysługiwała,
- braku pełnych ustaleń co do wykształcenia powoda,
- braku ustaleń, że to pozwana złamała postanowienia ugody,
- dokonaniu częściowych ustaleń faktycznych na podstawie zeznań zebranych w postępowaniu zniesionym przez Sąd Apelacyjny,
- poczynieniu zbędnych ustaleń faktycznych,
- a także na fragmentarycznie niezrozumiałej redakcji uzasadnienia wyroku;

2. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisu art. 8 k.p., polegające na przyjęciu, że brak zgody związku zawodowego na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi stanowi podstawę do uznania za uzasadniony zarzutu nadużycia przez samego powoda jego prawa podmiotowego do żądania odszkodowania należnego na podstawie Umowy Społecznej, a ponadto polegające na nieuzasadnionym przyjęciu iż brak takiej zgody związku zawodowego stanowi nadużycie prawa podmiotowego, mimo niewskazania jakie konkretnie zasady współzycia społecznego zostały naruszone oraz zastosowanie ww. przepisu w sytuacji gdy strona na niego się powołującą sama naruszyła zasady współzycia społecznego.

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów postępowania drugoinstancyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Apelujący przedstawił szereg zarzutów dotyczących tak techniki sporządzenia uzasadnienia, jak i prawidłowości postępowania dowodowego, w tym oceny dowodów i ustaleń faktycznych i wreszcie zastosowania przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego. Zarzuty powyższe nie prowadzą do podważenia zaskarżonego orzeczenia.

Na wstępie zaznaczyć trzeba, że nie jest słusznym zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 328 § 2 k.p.c., które miałyby polegać na sporządzeniu przez ten Sąd nieczytelnego uzasadnienia. Zgodnie z w/w przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Mimo pewnych mankamentów, w tym i wskazywanych przez skarżącego powtórzeń, kontrolowane uzasadnienie spełnia powyższe kryteria. Sąd pierwszej instancji wystarczająco jasno przedstawił dowody na jakich się oparł, wyjaśnił czemu pozostałym dowodom odmówił wiary i wskazał dające się odczytać argumenty przemawiające za wydanym przez siebie rozstrzygnięciem.

Również zarzut oparcia się na dowodach uzyskanych w toku zniesionego postępowania dowodowego, nie skutkuje uznaniem apelacji za zasadną. Dotyczyć to miało zeznań powoda jak i zeznań świadków H. C., A. T., J. B., A. M.. Jednakże Sąd Okręgowy w toku postępowania po uprzednim uchyleniu wyroku przez Sąd Apelacyjny dopuścił dowód z przesłuchania w/w świadków i rozpytał ich w toku rozprawy. Odczytał również ich zeznania złożone poprzednio i świadkowie potwierdzili ich prawdziwość (vide protokoły rozprawy k. 245 – 246 i k. 270). Podobnie rzecz miała się z zeznaniami powoda. Tym samym została zachowana zasada bezpośredniości, bowiem Sąd ponownie rozpoznając

sprawę, jak i strony, mogli zapoznać się „osobiście” z materiałem dowodowym pochodzącym z tego źródła. Nie można również pominąć okoliczności, że to na wniosek powoda owe zeznania zostały odczytane i przez to niejako włączone w materiał dowodowy. Wreszcie Sąd Apelacyjny wskazuje, że gdyby nawet potraktować owo „ujawnienie” pewnych dowodów z poprzedniego postępowania za naruszenie przepisów procesowych, to strona apelująca nie złożyła wówczas zastrzeżenia do takiego działania Sądu w trybie art. 162 k.p.c.

Strona powodowa wskazała również na szereg zarzutów dotyczących samej oceny dowodów i prawidłowości poczynionych na ich podstawie ustaleń faktycznych. Przy czym na samym wstępie trzeba podkreślić, że wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd wystarczająco jasno opisał powody dla których odmówił wiarygodności świadkom i powodowi (k. 290) uznając że są one nielogiczne i niejasne.

Co do konkretnych już zarzutów dotyczących art. 233 § 1 k.p.c. należy zauważyć co następuje: Głównym niejako faktem jaki Sąd pierwszej instancji ustalił jako podłoże swego rozstrzygnięcia było uznanie braku zgody związku zawodowego na zwolnienie powoda za niezrozumiałe i nieuzasadnione. Ocena powyższa zasługuje na aprobatę i nie podważają jej zastrzeżenia wysuwane przez apelującego. Wbrew jego twierdzeniom okoliczności, w jakich zwolnienie nastąpiło pozwalają przyjąć, że ochrona udzielona przez związek zawodowy nie jest zasadna.

Powód wykazywał się bowiem nielojalną postawą względem pracodawcy. Przystąpił na ugodę z pozwanym, w ramach której akceptował okoliczność odwołania go z funkcji prezesa zarządu i godził się na wypowiedzenie zmieniające w ramach, którego obejmował funkcję Dyrektora Rejonu Energetycznego T., aby następnie kontestować ją w ramach procesu o ustalenie nieistnienia i nieważności uchwały odwołującej z go ze stanowiska prezesa. Jeżeli zatem sama ugoda miała zakończyć konflikt pomiędzy Z. F. (1) a spółką, to odstąpienie od niej poprzez zaangażowanie się w spór sądowy uzasadnia twierdzenie, że to powód wywołał konflikt, który już miał zostać polubownie zakończony. Nawet jeżeli przyjąć, że powodowi nie wypłacono z tytułu ugody wszystkich środków, to przysługuje mu z tego tytułu roszczenie o wykonanie przez spółkę tego zobowiązania (powód zresztą wytoczył stosowne powództwo i zasądzono na jego rzecz określone sumy). Podważanie samej istoty ugody przez powoda może być zatem uznane za działanie na jej szkodę. Takiej oceny nie zmienia to, że Z. F. (1) cofnął powództwo w postępowaniu w ramach którego ugodę zawarto (co odnotował zresztą Sąd pierwszej instancji) skoro później nie przestrzegał jej „ducha”. Sąd Okręgowy mógł zatem przyjąć, że powód był inicjatorem konfliktu z pracodawcą, który ostatecznie doprowadził do rozwiązania z nim umowy o pracę. Ocenę tę wzmacniają powody przedstawione przez pozwanego w piśmie skierowanym do organizacji związkowych działających w zakładzie pracy, w których dodatkowo przedstawiono negatywne konsekwencje takiego zachowania się powoda dla firmy i jej pracowników. Ustalenie to nie ma przy tym charakteru przesądzającego, lecz jak już wskazano, wzmacnia ono ogólną negatywną ocenę działań powoda i dlatego też nie można nazwać go zbędnym. Nie można przy tym twierdzić, że sam pozwany nie uznawał Z. F. (1) za nierzetelnego pracownika – nie świadczy o tym zawarcie rzeczony ugody, której celem było raczej zakończenie konfliktu, niż przyznanie, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę było bezzasadne. Gdyby było inaczej pracodawca, po prosu przywróciłby powoda na stanowisko prezesa zarządu.

Można również wyprowadzić wniosek, że de facto powody, dla których związek odmówił swej zgody na rozwiązanie stosunku pracy są niejasne i wskazują raczej na nieuzasadnione skorzystanie z uprawnień przyznanych związkowi zawodowemu na mocy Umowy Społecznej. Choć rację poniekąd ma skarżący, że dla wypłaty sumy wynikającej z Umowy Społecznej pod kątem zastosowania § 14 pkt 7 Umowy nie jest istotne czy udzielono pracownikowi ochrony w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych lecz czy związek wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę, to nie można jednak zapominać, że pracodawca wystosował 11 marca 2009 r., jedno pismo obejmujące stanowisko w przedmiocie zgody tak na rozwiązanie umowy o pracę jak zgody, o której mowa w § 14 pkt 7 umowy społecznej. Jednocześnie i faktyczny nierozrywany związek obu oświadczeń związku czyni rozpatrywanie tych kwestii łącznie jak najbardziej zasadnym. Świadkowie jako przyczynę objęcia ochroną wynikającą z art. 32 ustawy wskazywali, że powód jest pracownikiem sumiennym i dokładnym, ale jednocześnie jednak A. T. i J. B. przyznali, że wcześniej szeregowy członek związku (a takim miał być powód w momencie podjęcia uchwały o jego ochronie) taką ochroną objęty nigdy nie był, zwłaszcza że przepis ów wymienia szczególne kategorie pracowników, do których powód nie należał. Zastanawiający może być też moment udzielenia ochrony – pokrywa się on mianowicie datą z chwilą

wystosowania przez pracodawcę pisma o wyrażenie zgody na zwolnienie. Wątpliwości co do intencji udzielenia ochrony z ustawy o związkach zawodowych można przenieść więc na ocenę zasadności braku zgody o jakiej mowa w § 14 pkt 7 Umowy Społecznej. Warto również odnotować stanowisko apelującego odnośnie oświadczenia Komisji Międzyzakładowej z dnia 11 marca 2009 r. Wskazywał, on że oświadczenie zawarte w piśmie Komisji jest błędne z uwagi na to że powód nie mógł podlegać ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ma to swoje znaczenie w niniejszym postępowaniu, świadczy bowiem o tym, że związek zawodowy podejmował działania mające na celu „zabezpieczenie” Z. F. (1) nawet wbrew przepisom i bez uzasadnionej przyczyny, czego sam miał świadomość. Obserwacja ta umacnia zaś tezę o ogólnej bezpodstawności braku zgody na jego zwolnienie. Dodatkowo z porównania zeznań świadków – członków Komisji Międzyzakładowej i pisma wystosowanego do pracodawcy wynika, że inne były główne powody udzielenia ochrony w uchwale 7/2009, a inne w odpowiedzi z 16 marca 2009 r. Nie podkreślano w niej bowiem merytorycznego przygotowania, umiejętności czy sumiennosci powoda jako pracownika lecz odniesiono się jedynie do jego konfliktu z pracodawcą, a użyte argumenty w przeważającej mierze dotyczyły wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę i sposobu realizacji ugody. Zatem nie ma sugerowanej konsekwencji pomiędzy zeznaniami świadków a treścią ostatecznego pisma skierowanego do zarządu spółki. W takiej zaś sytuacji Sąd Okręgowy mógł przyjąć, że przesłanki jakie stały za brakiem zgody na rozwiązanie umowy o pracę nie są jasne i oczywiste. Podobna ocena nie jest obarczona ani dowolnością, ani też sprzecznością z zasadami logicznego rozumowania.

Wreszcie Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że pozostałe związki zawodowe działające u pracodawcy de facto wyraziły zgodę na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Nie sposób bowiem inaczej odczytać sformułowania użytego przez Zarząd (...) S.A., iż „nie znajdują przesłanek do zakwestionowania działań Zarządu” w tej sprawie. Z pewnością zapis ten nie oznacza braku zgody na zwolnienie powoda. Podobnie zresztą swoje stanowisko sformułował Związek Zawodowy Techników i (...) oświadczając, że nie wnosi uwag do zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy Z. F. (2).

Zarzut nieuwzględnienia przez Sąd wykształcenia powoda, w tym dodatkowy posiadanych przez niego kompetencji, nie jest tu istotny bowiem to nie kwestia doświadczenia czy merytorycznego przygotowania była przesądzająca w jego zwolnieniu lecz inne okoliczności, wskazane w piśmie pracodawcy. Również do tych innych okoliczności odniósł się związek zawodowy odmawiając swej zgody na zwolnienie.

Reasumując tę część rozważań należy zauważyć, że Sąd Okręgowy uznając, że brak zgody (...) Związku Zawodowego (...) na rozwiązanie ze Z. F. (2) umowy o pracę jest nieuzasadniony nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ten miał prawo dokonać takiej oceny, a biorąc pod uwagę zgromadzone w sprawie dowody i ustalone okoliczności odnoszące się do samego zwolnienia powoda i towarzyszące jego ochronie udzielonej przez związek, ocena ta nie uchybia zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Nie jest wreszcie zasadny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. Z uzasadnienia wynika, że Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż zasady współżycia społecznego, zgodnie z którymi dany podmiot powinien realizować przysługujące mu prawo naruszył zarówno związek zawodowy nie wyrażając w sposób przekraczający granice wolności związkowej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem jak i sam powód nie dochowując wymaganej lojalności w stosunku do pracodawcy. Tym samym jego powództwo stanowi nadużycie przysługującego mu prawa. Należy w tym miejscu zauważyć, że nie ma zatem racji skarżący podając, że Sąd pierwszej instancji nie wskazał zasad jakie miały zostać naruszone – zostały one podane z wystarczającą dokładnością.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, a takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności. Zasady współżycia społecznego zaś to standardy etyczno-moralne uznawane w społeczeństwie w ramach dominującego w nim systemu wartości. Do naruszenia zasad współżycia społecznego może dojść w stosunkach pracy także w płaszczyźnie zbiorowej,

właścza w warunkach pogwałcenia elementarnej uczciwości przez partnerów społecznych w zakładzie pracy. Podsumowując, artykuł ów upoważnia Sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. zależy zatem od oceny całokształtu okoliczności konkretnej sprawy.

Umowa Społeczna Pakiet Gwarancji Pracowniczych, Socjalnych i Związkowych dla (...) S.A. z 5 stycznia 2007 r. gwarantowała pracownikom, stabilność stosunku pracy, także w zakresie jego rozwiązania. § 15 pkt 1 zapewniał, w razie naruszenia owej gwarancji, jednorazowe odszkodowanie w określonej wysokości. Gwarancja ta nie dotyczyła tych pracowników, których umowy o pracę zostały rozwiązane na skutek wypowiedzenia złożonego przez spółkę za zgodą związków zawodowych. W niniejszej sprawie powód popierał swe stanowisko procesowe faktem, że jedna z działających w zakładzie pracy organizacji związkowych swej zgody nie wyraziła, a tym samym nie dotyczy go wyjątek przewidziany w § 14 pkt 7 Umowy. Zgodzić się trzeba z Sądem Okręgowym, że brak tej zgody jest w okolicznościach niniejszej sprawy nieuzasadniony i przez to stanowi nadużycie uprawnień przyznanych związkowi zawodowemu na mocy w/w umowy. Przy czym kwestia ta podlega badaniu w niniejszej sprawie, pomimo, że bezpośrednio nie dotyczy zachowania samego powoda lecz innego podmiotu. Jednakże w licznych orzeczeniach dotyczących powództw o przywrócenie do pracy pracowników, co do których organizacja nie wyraziła zgody na ich zwolnienie, Sąd Najwyższy podkreślał, iż 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 k.p. upoważnia Sąd pracy do oceny, czy zachowanie związku (tu odmowa wyrażenia zgody) nie służyła zabezpieczeniu pracownika przez niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy lecz w istocie rzeczy miał wyłącznie cel "instrumentalny", jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r. II PK 53/08 OSNP 2010/5-6/60, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2008 r. I PK 198/07 M.P.Pr. 2008/5/226). Tym samym Sąd Najwyższy wskazał, że w procesie wytoczonym przez pracownika pracodawcy ten drugi może się bronić odwołując się do oceny postępowania związku zawodowego w trakcie realizacji ochrony pracownika, a więc do zachowania podmiotu innego niż powód. W niniejszej sprawie wskazywane przez Sąd pierwszej instancji okoliczności towarzyszące zwolnieniu pracownika i niewyrażeniu zgody na tą czynność pracodawcy uzasadniają, zdaniem Sądu Apelacyjnego, zastosowanie art. 8 k.p. W okolicznościach tych stanowisko związku zawodowego przedstawione w piśmie z dnia 16 marca 2009 r. należy potraktować jako swoisty „koleżeński immunitet” w stosunkach pracy, a więc nieuzasadnione udzielenie ochrony i nadużycie wolności związkowej i uprawnień przyznanych przez Umowę Społeczną, w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Pamiętać bowiem trzeba, że ideą Umowy było zagwarantowanie pracownikom pewności stosunku pracy, poprzez obietnicę niezmienniania warunków pracy i niewypowiadania ich warunków. Jednocześnie Umowa przewidywała odstępstwo od tej zasady, w postaci zgody wyrażonej przez wszystkie związki zawodowe. Celem takiego zapisu było, jak trzeba domniemywać, uelastycznienie zapisanych gwarancji, tak aby pracownicy nie nadużywali jej zapisów, a jednocześnie by strona pracownicza miała zapewnioną kontrolę nad działaniami pracodawcy, który zamierzałby dokonać zmian w stosunku pracy. Takie ułożenie praw i obowiązków wymaga ze strony partnerów Umowy wzajemnego zaufania i jednocześnie nienadużywania uprawnień. Postępowanie zaś związku zawodowego (...) świadczy o tym, że brak przedmiotowej zgody nie służył słusznej ochronie pracownika przed bezprawnymi działaniami pracodawcy ale właśnie stanowił przykład nadużycia przyznanego uprawnienia. Świadczą o tym zbieżne z czasem i w gruncie rzeczy nieuzasadnione objęcie Z. F. (1) ochroną związkową przewidzianą w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji gdy był on, zdaniem strony związkowej, jedynie szeregowym członkiem organizacji, sprzeczności w uzasadnieniu braku zgody (w piśmie skierowanym do pracodawcy mowa jest wyłącznie o bezprawnych jakoby działaniach pracodawcy w związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu, podczas gdy z zeznań członków Komisji Międzyzakładowej wynika, że powodem tym miała być wysoka ocena powoda jako pracownika), czy wreszcie okoliczności stanowiące „otoczkę” zwolnienia Z. F. (1). Można mu bowiem postawić zarzut nielojalności wobec pracodawcy, a właściwie dążenia do zaognienia sporu, który miał zostać zakończony zaakceptowaną przez powoda ugodą. Podważanie poczynionych wówczas uzgodnień nie było zachowaniem zasługującym na aprobatę.

W takiej sytuacji powoływanie się przez powoda 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.

Prócz tego Sąd Okręgowy wskazywał również na okoliczności dotyczące bezpośrednio powoda, również uzasadniające zastosowanie art. 8 k.p. Nie jest to argument pozbawiony wagi. Jak już wspomniano zachowanie powoda można oceniać negatywnie i to w dużym stopniu. Zawarł on bowiem ugodę, która miała zakończyć konflikt rzutujący znacznie na sytuację firmy, jako że dotyczył on osób zajmujących najwyższe w niej stanowiska. Następnie podjął działania podważające ową ugodę i, tu trzeba się zgodzić z pozwanym, tworzące niezdrową atmosferę wokół spółki. Nie jest tu przy tym istotne, że samego powództwa o uznanie uchwały Rady Nadzorczej za nieistniejącą czy nieważną, nie wytoczył sam Z. F. (1) – ważne, że de facto zakwestionował on ugodę, którą wcześniej zaakceptował. Zgodzić się bowiem należy z pozwanym, że wystąpienie z interwencją uboczną po stronie J. S. a więc przeciwko (...) S.A. tym właśnie skutkuje. Od osoby, która sprawowała naczelne funkcje w spółce można i po zdjęciu z tej funkcji, oczekiwać szczególnej dbałości o interesy przedsiębiorstwa. Przekonywująca jest przy tym argumentacja spółki wyrażona w jej piśmie 11 marca 2009 r. skierowanym do związków zawodowych, że takie postępowanie podważa zaufanie do Z. F. (1), a tym samym rzutuje na możliwość wykonywania przez niego obowiązków na stanowisku Dyrektora Rejonu Energetycznego T.. Sprawując bowiem tą funkcję miałby on działać w interesie pracodawcy, a takiej postawy nie gwarantuje jego postępowanie w sporze ze spółką.

Wreszcie można wskazać, że do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego może dochodzić również w przypadku wywodzenia roszczeń nadmiernie wygórowanych w danych okolicznościach. Powód domagał się wypłaty 400 000 zł., co stanowi znaczącą kwotę i w świetle wyżej przedstawionych faktów i oceny postępowania Z. F. (1) nie zasługuje na akceptację i nie ma wiele wspólnego z poczuciem sprawiedliwości.

Argumentacja opierająca się na tezie, że w sporze pomiędzy powodem a pozwanym, również i spółka dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego nie jest przekonująca. Trudno bowiem doszukać się takich zachowań ze strony pracodawcy. Jak już wyżej wspomniano teza o „winie” pozwanego w zapoczątkowaniu i eskalacji konfliktu z powodem nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym. Podkreślić trzeba, że wypowiedzenie umowy o pracę okazało się być skuteczne, co znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Rejonowego z 27 listopada 2009 r., a zatem wskazane w nim powody nie były nierzeczywiste i nieuzasadnione. Nawet gdyby przyjąć, że i pozwany nie postąpił właściwie zwlekając z wypłatą sum wynikających z ugody, to w żaden sposób nie równoważy to negatywnej oceny zachowania powoda i związku zawodowego (...).

Podsumowując – przyjęcie, że w konkretnych okolicznościach niniejszej sprawy żądanie z jakim wystąpił powód stanowi nadużycie przysługującego mu prawa podmiotowego jest jak najbardziej uzasadnione i nie stanowi naruszenia art. 8 k.p.

O kosztach Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 i § 2 ust. 1 i 2 i § 12 ust. 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt w zw. z § 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 r., Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).