



Sygn. akt III PK 153/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K. i D. Z.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 października 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 23 listopada 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w R. z dnia 23 listopada 2017 r., sygn. akt VI Pa (...) i zmienia poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w R. z dnia 30 grudnia 2016 r., sygn. akt IV P (...) w ten sposób, że przywraca powódki A. K. i D. Z. do pracy i zasądza na rzecz każdej z nich kwoty po 31.500 (trzydzieści jeden tysięcy pięćset) zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez nie pracy u pozwanego;

2. zasądza od pozwanego na rzecz powódek kwoty po 1590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 23 listopada 2017 r., sygn. akt VI Pa (...) Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację powódek A. K. i D. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w R. z 30 grudnia 2016 r., sygn. akt IV P (...), w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo przeciwko pozwanemu Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w W. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że A. K. została zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w W. od dnia 14 maja 2012 r. na okres próbny 3 miesięcy, to jest do dnia 14 sierpnia 2012 r., na stanowisku asystenta rodziny, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie zawarto z nią umowę o pracę na czas określony od dnia 15 sierpnia 2012 r. do dnia 14 sierpnia 2013 r. W dniu 13 sierpnia 2013 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku asystenta rodziny w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w W., w pełnym wymiarze czasu pracy.

D. Z. została zatrudniona w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w W. na czas określony od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika socjalnego. Następnie na czas określony od 1 kwietnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. Kolejna umowa została z nią zawarta na czas określony od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2013 r. na stanowisku pracownika socjalnego. Umowa ta została przedłużona do dnia 30 czerwca 2014 r. W dniu 31 grudnia 2014 r. została zawarta przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w W. z D. Z. umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika socjalnego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W sierpniu 2015 r. 10 osób, będących pracownikami GOPS w W., wśród których była ówczesna kierownik GOPS-u I. C., podjęło decyzję o utworzeniu związku zawodowego. Członkami komitetu założycielskiego związku zawodowego zostały A. K., D. Z., I. C. Zarejestrowały one w Sądzie Rejonowym w W. związek

zawodowy pod nazwą Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. W czasie tajnego głosowania w dniu 2 listopada 2015 r. wybrano zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. w osobach: przewodniczącego związku D. Z., wiceprzewodniczącego związku A. K., skarbnika związku Ł. C., sekretarza związku N. R. oraz podjęto decyzję o przystąpieniu tego związku do Polskiej Federacji Związkowej Pracowników (...). W dniu 27 listopada 2015 r. wpłynęło do GOPS w W. pismo o dokonaniu w dniu 16 października 2015 r. wpisu do rejestru sądowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R.. W piśmie tym ponadto wskazano, że liczba członków tego związku wynosi 10 osób, a ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.) podlega D. Z..

Uchwałą Zarządu Polskiej Federacji Związkowej Pracowników (...) z dnia 13 listopada 2015 r. nr 7/15 został przyjęty do tej organizacji Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R., działający przy GOPS w W.. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązywania od dnia 1 listopada 2015 r. GOPS w W., którym kierowała wtedy I. C., został powiadomiony o objęciu działaniem Federacji niezwłocznie po przyjęciu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. w poczet członkowskich organizacji związkowych w listopadzie 2015 r. W ramach postępowania refundacyjnego, określonego w art. 34¹ ustawy o związkach zawodowych, pracodawcy-tj. Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) oraz Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w K., przekazywali pisemnie GOPS w W. miesięczne informacje dotyczące liczby członków Federacji w poszczególnych zakładach pracy (w tym w GOPS w W.). Uchwałą Zarządu Polskiej Federacji Związkowej Pracowników (...) z 23 grudnia 2015 r. nr 9/15 wskazano: A. K., N. R., I. P., A. K., M. R., D. Z., Ł. C., B. W., J. K. - członków Federacji oraz Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R., zatrudnionych w GOPS w W., jako podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jednocześnie upoważniono te osoby do reprezentowania Polskiej Federacji Związkowej Pracowników (...) wobec pracodawcy w zakresie kontroli przestrzegania prawa pracy określonego, m.in. ustawą o związkach zawodowych

oraz w związku z koniecznością zagwarantowania poszanowania prawa do istnienia i działalności związku zawodowego w zakładzie pracy. Wskazano też, że w/w ochrona przysługuje na okres od 23 grudnia 2015 r. do 25 lutego 2017 r. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, tj. 23 grudnia 2015 r. Pismem z 23 grudnia 2015 r. pracodawca został powiadomiony o objęciu przez Polską Federację Związkową pracowników (...) ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, na okres określony uchwałą, to jest od 23 grudnia 2015 r. do 25 lutego 2017 r., następujących osób: A. K.-asystenta rodziny, N. R.-pomocy administracyjno-księgowej, I. P. - księgowej, A. K.-starszego pracownika socjalnego, M. R. - pracownika socjalnego, D. Z.-pracownika socjalnego, Ł. C. - pracownika socjalnego, B. W. opiekunki środowiskowej i J. K. - opiekunki środowiskowej. W piśmie tym wskazano ponadto, że osoby te są członkami Federacji i Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R., reprezentującymi Federację wobec pracodawcy w zakresie kontroli przestrzegania prawa pracy określonej, m.in. ustawą o związkach zawodowych oraz w związku z koniecznością zagwarantowania poszanowania prawa do istnienia i działalności związku zawodowego w zakładzie pracy wobec działań pracodawcy. Wskazano, że pracodawca bez zgody Zarządu Federacji nie może: wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy z w/w pracownikami lub zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść w/w pracowników. Poinformowano też, że ochroną, o której mowa powyżej, zgodnie z art. 32 ust 4 ustawy o związkach zawodowych, z ramienia Polskiej Federacji Związkowej Pracowników (...) jest objętych aktualnie czterech pracowników, będących członkami Federacji i upoważnionych do reprezentowania Federacji we wskazanych sprawach. Liczba 4 pracowników objętych ochroną została błędnie wskazana, gdyż liczba ta wynosiła 3 pracowników. Wskazane pismo z 23 grudnia 2015 r. doręczono do GOPS w W. 28 grudnia 2015 r.

W dniu 2 listopada 2015 r. Zarząd Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. podjął uchwałę w sprawie wskazania pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz określenia okresu tej ochrony. Uchwalono mianowicie, że ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych objęta jest przewodnicząca związku-D. Z. oraz, że w/w ochrona przysługuje na okres trwania kadencji zarządu związku, to jest 4 lata.

Pismem z 30 listopada 2015 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. zwrócił się do ówczesnego kierownika GOPS w W. I. C. o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracowników Ośrodka o 400 zł na każdym ze stanowisk pracy począwszy od 1 stycznia 2016 r. z zastrzeżeniem, że nieuwzględnienie postulatów do 4 grudnia 2015 r. będzie traktowane, jako wszczęcie sporu zbiorowego z prawem do skorzystania ze strajku. W odpowiedzi, pismem z tej samej daty, ówczesny kierownik GOPS I. C. poinformowała związek, że poleceniem służbowym Wójt Gminy W. zakazał kierownikowi GOPS dokonywania zmian warunków płacy bez zgody Wójta, przez co kierownik nie może zrealizować ich postulatów. W dniu 1 grudnia 2015 r. zostały przeprowadzone rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego, z których został sporządzony protokół rozbieżności. W dniu 2 grudnia 2015 r. przeprowadzono mediacje w celu rozwiązania sporu zbiorowego, z których także został sporządzony protokół rozbieżności.

Pismem z 3 grudnia 2015 r. I. C. poinformowała Wójta Gminy W., że Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. zażądał podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników GOPS w W. o 400 zł na każdym ze stanowisk pracy począwszy od 1 stycznia 2016 r. W piśmie tym znalazła się również informacja o treści odpowiedzi udzielonej związkowi oraz o tym, że podjęte działania w celu wypracowania porozumienia z organizacją związkową w dniu 1 i 2 grudnia 2015 r. zakończyły się brakiem porozumienia. Ówczesny kierownik GOPS I. C. zawiadomiła Okręgowego Inspektora Pracy w R. o wszczęciu sporu zbiorowego. W dniu 18 grudnia 2015 r. wpłynęło do Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W. pismo Państwowej Inspekcji Pracy informujące o rejestracji sporu w dniu 10 grudnia 2015 r. pomiędzy Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników (...) Powiatu R. a pracodawcą.

A. K. została w dniu 9 grudnia 2015 r. wybrana na Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Tą samą uchwałą, którą dokonano wyboru A. K. na społecznego inspektora pracy, przyjęto też regulamin Społecznej Inspekcji Pracy. W dniu 9 grudnia 2015 r. został uchwalony regulamin wyborów społecznego

inspektora pracy w GOPS w W.. Na zebraniu w dniu 9 grudnia 2015 r. Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. było obecnych 10 osób: A. K., J. K., B. W., N. R., M. R., D. Z., A. K., I. C., A. K. i Ł. C. Dopiero w dniu 23 grudnia 2015 r. GOPS w W. został zawiadomiony o wyborze A. K. w dniu 9 grudnia 2015 r. na społecznego inspektora pracy. W związku z tym, związek zawodowy zwrócił się o niezwłoczne założenie zakładowej księgi zaleceń i uwag przeznaczonej do zapisów społecznego inspektora pracy, a także poinformowanie inspektora pracy oraz zakładowej organizacji związkowej o miejscu przechowywania tejże księgi, sfinansowanie usługi wyrobienia imiennej pieczętki społecznego inspektora pracy, niezbędnej do prowadzenia jego działalności (dokonywania wpisów w w/w księdze, prowadzenia korespondencji etc.). Związek zawodowy poinformował również o tym, że społeczny inspektor pracy pełni swoje obowiązki od dnia powołania. I. P. i M. G. były w dniu 9 grudnia 2015 r. w pracy i nikt ich nie poinformował w tym dniu o wyborze społecznego inspektora pracy-A. K., nikt ich też nie zapoznał z regulaminem oraz zasadami wyboru inspektora.

W dniu 11 grudnia 2015 r. zostało przeprowadzone referendum strajkowe. Kartę do głosowania w sprawie referendum strajkowego pobrało 9 osób i byli to: A. K., Ł. C., M. R., A. K., N. R., D. Z., A. K., J. K. i B. W. Wszystkie te osoby poparły inicjatywę związku dotyczącą akcji strajkowej. W GOPS w W. było wówczas zatrudnionych 12 osób. M. G. napisała wtedy oświadczenie, że nie wyraża zgody na uczestniczenie w referendum i reprezentuje swoje związki-Międzyzakładową Komisję NSZZ. W dniu 22 grudnia 2015 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. podjął uchwałę nr 10, według której wszyscy zebrani, zgodnie z załączoną listą obecności, popierają i włączają się do przeprowadzenia akcji strajkowej w GOPS w W. od dnia 29 grudnia 2015 r., polegającej na bezterminowym powstrzymaniu się od pracy. Na zebraniu byli wtedy obecni: A. K., J. K., M. R., N. R., D. Z., A. K., I. C., Ł. C., A. K. i B. W.

H. J., pełniąca obowiązki kierownika GOPS w W., została w dniu 23 grudnia 2015 r. pisemnie zawiadomiona przez związek o akcji strajkowej zaplanowanej na 29 grudnia 2015 r. w związku z brakiem pozytywnego zakończenia sporu zbiorowego oraz jako pracodawca wezwana przez związek do spełnienia postulatów pracowniczych. W piśmie tym wskazano, że akcja strajkowa będzie

polegała na bezterminowym powstrzymaniu się od pracy. Tego samego dnia związek został zawiadomiony przez p.o. kierownika GOPS o zamiarze rozwiązania z A. K. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne, polegające na zmianie dotychczasowej formy zatrudnienia asystenta rodziny z umowy o pracę na umowę o świadczenie usług. Pełniąca obowiązki kierownika GOPS-u H. J. pismem z 28 grudnia 2015 r. odniosła się negatywnie do postulatów związku oraz drugim pismem z tej samej daty-do zawiadomienia o strajku, uznając go za nielegalny. Wskazała w tym piśmie, że pracownicy GOPS w W. są pracownikami administracji samorządowej, a w konsekwencji nie mają zagwarantowanego prawa do strajku, wobec tego jakkolwiek strajk pracowników GOPS w W. będzie uznany za niezgodny z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a więc będzie nielegalny. Poinformowała też, że zorganizowanie i udział w nielegalnym, z uwagi na treść art. 19 w/w ustawy, strajku pracowników GOPS w W., będzie traktowane, jako namszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i pociągnięcie wobec nich wszelkie konsekwencje prawne, łącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Związek jednym pismem z dnia 28 grudnia 2015 r. negatywnie odniósł się do zapowiedzi pracodawcy rozwiązania z A. K. stosunku pracy, zwracając uwagę na przysługującą jej ochronę, jako członka organu związku zawodowego oraz poziomość zmian schematu organizacyjnego GOPS w W., zaś drugim pismem z tej samej daty wskazał na brak kompetencji pracodawcy do oceny legalności strajku. Nadto, pismem z dnia 29 grudnia 2015 r. związek zawiadomił GOPS w W. o ilości strajkujących pracowników i formie ich protestu wskazując, że w związku z przystąpieniem do strajku, w dniu 29 grudnia 2015 r. czterech pracowników odstępuje od świadczenia pracy, opiekunki środowiskowe popierają strajk, jednak ze względu na dobro podopiecznych będą świadczyły pracę. Pismo zostało podpisane przez A. K., N. R., D. Z. i M. R. Powyższy strajk rozpoczął się dnia 29 grudnia 2015 r. Dnia 29 grudnia 2015 r. A. K. otrzymała polecenie służbowe natychmiastowego przystąpienia do wykonywania bieżących obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku pracy, wynikających z zakresu czynności. Strajku jednak nie przerwała.

Dnia 4 stycznia 2016 r. D. Z. otrzymała polecenie służbowe natychmiastowego przystąpienia do wykonywania bieżących obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku pracy, wynikających z zakresu czynności. Nie przerwała jednak strajku i nie przystąpiła do pracy.

Dnia 30 grudnia 2015 r. pełniąc obowiązki kierownika GOPS w W. H. J. złożyła do Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. pismo o braku akceptacji wyboru A. K. na stanowisko Społecznego Inspektora Pracy i braku ochrony przewidzianej w art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Dnia 7 stycznia 2016 r. do Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. wpłynęło pisemne zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z A. K. umowy o pracę, tym razem bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał zorganizowanie i uczestnictwo w strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z jednoczesnym ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na odmowie wykonania polecenia służbowego nakazującego natychmiastowe przystąpienie do wykonywania bieżących obowiązków służbowych, wynikających z zakresu czynności.

Pismem z dnia 11 stycznia 2015 r. związek sprzeciwił się rozwiązaniu stosunku pracy z A. K. i szczegółowo odniósł się do charakteru strajku, jego legalności i kompetencji pracodawcy do jego oceny. W dniu 19 stycznia 2016 r. A. K. otrzymała pismo o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia ze wskazaniem, że podstawą prawną jest art. 52 § 1 k.p., a przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest zorganizowanie i uczestnictwo w strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z jednoczesnym ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na odmowie wykonania polecenia służbowego nakazującego natychmiastowe przystąpienie do wykonywania bieżących obowiązków służbowych, wynikających z zakresu czynności.

W dniu 7 stycznia 2016 r. do Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. wpłynęło pisemne zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z D. Z. umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę

rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał zorganizowanie i uczestnictwo w strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z jednoczesnym ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającym na odmowie wykonania polecenia służbowego nakazującego natychmiastowe przystąpienie do wykonywania bieżących obowiązków służbowych, wynikających z zakresu czynności. Pismem z 11 stycznia 2015 r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. sprzeciwił się zawiadomieniu o zamiarze rozwiązania stosunku pracy i szczegółowo odniósł się do charakteru strajku, jego legalności i kompetencji pracodawcy do jego oceny.

W dniu 3 lutego 2016 r. D. Z. otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wskazaniem, że podstawą prawną jest art. 52 § 1 k.p., a przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest zorganizowanie i uczestnictwo w strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z jednoczesnym ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na odmowie wykonania polecenia służbowego nakazującego natychmiastowe przystąpienie do wykonywania bieżących obowiązków służbowych, wynikających z zakresu czynności. Pracodawca rozwiązał umowy o pracę nie zasięgając i nie występując do Federacji Związkowej o opinię w powyższej sprawie.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. powiadomił pełniącą obowiązki GOPS w W. H. J., że na dzień 24 lutego 2016 r. liczba członków związku zawodowego wynosi 11 osób, do dnia dzisiejszego nie uległa zmianie sytuacja osób podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W dniu 4 marca 2016 r. oraz 7 czerwca 2016 r. również dokonano takiego zawiadomienia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z 30 grudnia 2016 r., sygn. akt IV P (...) oddalił powództwa uznając, że powódki nie podlegały szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, zaś przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. okazały się prawdziwe i konkretne.

Wyrok ten zaskarżyły apelacją powódki, zarzucając mu szereg błędów w ustaleniach faktycznych, a także naruszenie art. 3 i art. 3¹ k.p.; art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; art. 19 ust. 3 z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.); art. 2 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych; art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 25¹ ust. 2 w zw. z art. 8 ustawy o związkach zawodowych; art. 13 ust. 1; art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódek nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również przedstawione przez ten Sąd rozważania prawne.

W ocenie Sądu odwoławczego na podstawie § 11 ust. 2 statutu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W., to „kierownik jest pracodawcą wszystkich pracowników Ośrodka w W.”. Zapis ten jednoznacznie wskazuje, iż kierownik GOPS pełni wobec zatrudnionych w nim pracowników funkcję pracodawcy, jako organ ośrodka pomocy społecznej, kierujący jego pracą, co wynika z kolei z art. 110 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 930). Zdaniem Sądu drugiej instancji, kierownik pozwanego niewątpliwie posiadał uprawnienia do zawierania umów o pracę, co potwierdzają umowy o pracę powódek, w których, jako pracodawca, wystąpił Kierownik Ośrodka Pomocy Społecznej w W.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło także do naruszenia art. 3¹ k.p. Kierownik Ośrodka był pracodawcą względem pracowników GOPS w W., zgodnie z art.7 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 902), bowiem jako kierownik jednostki organizacyjnej, wykonywał czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Za błędny został także uznany zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odmowa wykonania przez powódki polecenia służbowego nakazującego natychmiastowe przystąpienie do wykonywania bieżących obowiązków służbowych, wynikających z zakresu czynności, stanowiła uzasadnioną podstawę do rozwiązania z nimi umów o pracę w trybie dyscyplinarnym, przy czym należało również uwzględnić, iż odmowa wykonywania przez w/w czynności objętych stosunkiem pracy, stanowiła z ich strony formę protestu wobec niepodwyższenia wynagrodzenia, co stanowi dodatkową okoliczność, uwzględnianą przy ocenie

stopnia winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 1998 r., IPKN 253/98). Dopuszczalność zwolnienia pracownika z pracy w sposób przewidziany w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istnieje wtedy, gdy jego postępowanie jest bezprawne, to znaczy, gdy pracownik swoim działaniem lub zaniechaniem narusza obowiązki objęte treścią stosunku pracy. Gdy chodzi o powódki, nie może być wątpliwości co do tego, że ich postępowaniu-w przypadku A. K. w dniu 29 grudnia 2015 r., zaś D. Z.-w dniu 4 stycznia 2016 r., można przypisać cechę bezprawności. Odmówiły bowiem one wykonywania należących do nich czynności. Zachowały się więc w sposób sprzeczny z celem, dla którego zostały zawarte umowy o pracę i sprzecznie z obowiązkiem świadczenia pracy, będącym ze strony pracownika istotą stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie popełnił błędu, przypisując powódkom winę umyślną, wykazał bowiem, że odmowa wykonywania pracy była bezpodstawną-zorganizowany strajk był nielegalny. Ustalenie, czy strajk jest legalny, czy też nie, decyduje o możliwości stosowania sankcji wobec jego uczestników, organizatorów lub osób nim kierujących. Strajkiem nielegalnym jest strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy (art. 26 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w związku z art. 35 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). Legalność strajku zależy, między innymi od tego, czy prawo do strajku przysługiwało jego uczestnikom. Takie prawo powódkom, jako pracownikom ośrodka pomocy społecznej, zdaniem Sądu odwoławczego, nie przysługiwało, zgodnie z brzmieniem art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 295), prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. Słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji, iż prawa do strajku nie mają więc pracownicy urzędów marszałkowskich, starostw powiatowych oraz urzędów gmin, jak również osoby wchodzące w skład organów wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego, zaś GOPS jest organem wykonawczym jednostki samorządu terytorialnego, bowiem według § 1 statutu GOPS w W., jest on gminną jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej, a stosownie do § 17 statutu jest jednostką budżetową gminy. Powódki były pracownikami organu administracji samorządowej, na co wskazuje zapis art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity:

Dz.U. z 2016 r., poz. 930) mówiący, że prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej regulują przepisy o pracownikach samorządowych. Należały więc do kategorii pracowników, którym nie przysługiwało prawo do strajku. Ponadto, przepis art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wyłącza prawo do strajku nie tylko osób o statusie pracownika, ale także osób zatrudnionych na stanowiskach nieurzędniczych na podstawie umowy o pracę przy pracach pomocniczych i porządkowych, co pozbawia zasadności zarzut apelacji, iż A. K., zatrudniona na stanowisku asystenta rodziny i D. Z., zatrudniona na stanowisku pracownika socjalnego, tj. stanowisku pomocniczym, miały prawo do strajku. W tych okolicznościach, odmowa przystąpienia przez nie do pracy, stanowiła ciężkie naruszenie ich obowiązków pracowniczych. Nielegalność akcji strajkowej została potwierdzona przez Prokuraturę Rejonową w P. Ośrodek Zamiejskowy w S. w uzasadnieniu postanowienia z 22 września 2016 r., w sprawie PR. (...), w którym podano, że strajk w GOPS w W. był nielegalny, przez co uznać należy, że działanie uczestników strajku zawiera znamiona czynu zabronionego, określone w przepisie art. 231 § 1 k.k. i art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zw. z art. 11 § 2 k.k. oraz, że odpowiedzialności karnej podlega zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku, jest to przestępstwo umyślne. Przyczyna zorganizowania i uczestnictwa w strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych znalazła natomiast uzasadnienie tylko wobec A. K., bowiem odnośnie D. Z. Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż został przekroczony termin przewidziany art. 52 § 2 k.p.

Bezpodstawny był w ocenie Sądu drugiej instancji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 2 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). Zgodnie z art. 1 ust. 2 w zw. z art. 2 ust. 1 w/w ustawy, związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji, zaś prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz

osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Kierownik GOPS w W., wbrew stanowisku apelujących, nie był jedynie osobą lub organem zarządzającym tą jednostką za pracodawcę. Zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych przez zarząd gminy (art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie gminnym) w żadnym razie nie oznacza, że zarząd przez powołanie kierownika uzyskuje względem niego kompetencje w zakresie, w jakim przepisy prawa pracy upoważniają pracodawcę do kierowania pracą podporządkowanych mu pracowników. Kierownik ośrodka pomocy społecznej jest pracownikiem tegoż ośrodka, a nie zarządu gminy i ośrodek, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest jego pracodawcą (art. 3 Kodeksu pracy). Kierownik zajmuje najwyższą pozycję w strukturze organizacyjnej ośrodka pomocy społecznej i z tego względu jego pracownicze podporządkowanie ma inną treść, niż podporządkowanie pozostałych pracowników. Nie ma nad sobą bezpośredniego przełożonego, kierującego jego pracą. W tę rolę nie wchodzi zarząd gminy, ponieważ przepisy prawa wyposażają go tylko w niektóre kompetencje pracodawcy względem kierownika ośrodka (powierzenia stanowiska i odwołania z tego stanowiska (analog, wyrok NSA z 24 listopada 1999 r., II SA 1735/99)). Z tego też względu, ówczesny Kierownik GOPS w W.-I. C. posiadała status pracodawcy, a nie jedynie reprezentowała pracodawcę, przez co nie mogła brać udziału w podejmowaniu uchwały z dnia 24 sierpnia 2015 r. o powołaniu związku zawodowego, wchodzić w skład organu założycielskiego tego związku, jak i być jego członkiem. Z kolei zaś bez niej, co słusznie podniósł Sąd pierwszej instancji, nie było wystarczającej liczby osób do założenia związku (tylko 9), ani też wystarczającej ilości członków komitetu założycielskiego (tylko 2), przez co związek nie mógł zostać utworzony. Związek zawodowy powstaje bowiem z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych (art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), a osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób (art. 12 ust. 2 w/w ustawy). Działania podejmowane przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. nie mogą zostać w tej sytuacji ocenione, jako skuteczne, albowiem związek ten został założony z naruszeniem

zarówno art. 2 ust. 1, jak i art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Jest to wystarczające do przyjęcia, iż powódkom nie przysługiwała ochrona związkowa przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zarówno z ramienia Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R., jak i Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych Pomocy Społecznej, nawet w przypadku, gdyby pozwany uznawał istnienie tych związków i skuteczność ich działań oraz pomimo tego, że otrzymywał informacje o ilości członków związku. Ponadto, jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, opubl.: orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, rok 2002, Nr 7, poz. 160), z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy.

Nietrafny okazał się również zarzut naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2015 r., poz. 567). Wprawdzie pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy rozpoczyna się z dniem wyboru (wyrok SN z dnia 4 lutego 2013 r., I PK 202/12), a nie z dniem wykonywania czynności należących do takiej osoby, jak przyjął Sąd Rejonowy, to jednak nie można przyjąć, iż wybór A. K. na społecznego inspektora pracy umożliwiał jej skuteczne skorzystanie z ochrony przewidzianej w art. 13 ust. 1 tejże ustawy. W myśl art. 2 w/w ustawy, społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe, natomiast zgodnie z art. 5 ust. 1 - społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Ponieważ Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R., którego A. K. była członkiem, został założony z naruszeniem art. 2 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, jej wybór na powyższe stanowisko był niezgodny z prawem. Sąd pracy ma zaś kompetencje do oceny zgodności z prawem wyboru

społecznego inspektora pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 371/09).

Odnosząc się do zarzutów podniesionych przez pełnomocnika powódek w apelacji, co do naruszenia treści art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał, że stanowią one jedynie element polemiki z wywodami Sądu pierwszej instancji i nie znajdują potwierdzenia w prawnych i faktycznych realiach sprawy. Nie można było zgodzić się z tym, iż Sąd naruszył treść w/w przepisu, dokonał on bowiem wszechstronnej, obiektywnej analizy i oceny całego materiału dowodowego, zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, jak i prawidłowo ustalił stan faktyczny.

Powyższy wyrok skargami kasacyjnymi zaskarżyły powódki w całości. Zaskarżonemu wyrokowi A. K. zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego:

I. art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego błędną, rozszerzającą wykładnię i uznanie, że powódce oraz innym pracownikom Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W., który nie mieści się w pojęciu „administracji samorządowej”, na mocy tego przepisu generalnie nie przysługiwało i nie przysługuje prawo do strajku, tym bardziej, że zostało ono zagwarantowane w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP umiejscowionym w fundamentalnym ustrojowo dziale Wolności i Prawa Polityczne,

II. art. 26 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w W. jest organem wykonawczym jednostki samorządu terytorialnego, podczas gdy ustawa definiuje w ten sposób wyłącznie Wójta (Burmistrza, Prezydenta Miasta),

III. art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że wyłączenie możliwości zakładania związków zawodowych dla pracowników będących jednocześnie pracodawcami (czyli podmiotów ściśle zdefiniowanych ustawowo), obejmuje także pracowników na mocy odrębnych przepisów jedynie wykonujących czynności w imieniu pracodawców - w przedmiotowej sprawie, w imieniu Pozwanej jednostki tj. Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W.,

IV. art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że 10 pracowników pozwanego (wraz z kierownikiem) nie

stanowiło przewidzianej w tym przepisie minimalnej liczby pracowników uprawnionych do utworzenia związku zawodowego,

V. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że zachowanie Powódki A. K. w ramach jej działalności związkowej i realizacji zadań o których mowa wprost w art. 4 u.z.z, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a nadto przyjęcie, że zachowanie powódki, polegające na udziale w strajku o odbyciu którego zdecydowano w referendum stosownie do art. 20 ust. 1 u.r.s.z., cechuje wina umyślna w sytuacji, gdy wszyscy jego uczestnicy pozostawali w usprawiedliwionym przekonaniu o legalności swoich działań m.in. w oparciu o opinię prawną,

VI. art. 3 ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie i dopuszczenie sytuacji, w której jedyną przyczyną negatywnych konsekwencji wobec powódki jest zaangażowanie w działalność związkową i działania w interesie ogółu pracowników,

VII. art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych z zw. art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i odmówienie powódce szczególnej ochrony jej stosunku pracy w sytuacji, w której negatywne konsekwencje ze strony pracodawcy wynikają wyłącznie z działalności związkowej oraz pełnienia funkcji chronionej przez ustawodawcę.

VIII art. 32 ust. 7 w zw. z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie i odmówienie powódce ochrony stosunku pracy jako członkowi komitetu założycielskiego,

IX. art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że powódce nie przysługuje ochrona pomimo tego, że pozwany uznawał istnienie związku i skuteczność jego działań oraz pomimo tego, że pozwany otrzymywał informacje o ilości członków skutkujące co najwyżej przesunięciem w czasie ich legalności,

X. art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy przez jego bezpodstawne niezastosowanie i odmówienie powódce ochrony stosunku pracy jako społecznemu inspektorowi pracy,

XI art. 56 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

XII. art. 57 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji w której, wynagrodzenie winno przysługiwać powódce za cały czas pozostawania bez pracy ponieważ rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego,

XIII. art. 8 k.p. poprzez naruszenie zasad współżycia społecznego tj. lojalności pracodawcy wobec pracownika, polegające na krzywdzącym wymierzeniu rzetelnemu oraz cenionemu merytorycznie pracownikowi najsurowszej sankcji, li tylko za odmienną ocenę legalności prowadzonej działalności związkowej, w interesie nie własnym, a ogółu pracowników.

Ponadto zaskarżonemu wyrokowi skarżąca A. K. zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd oceny dowodów w sposób dowolny, subiektywny, pozbawiony doświadczenia życiowego i w oderwaniu od utrwalonej linii orzeczniczej w kwestii dotyczącej przede wszystkim oceny legalności utworzenia Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. i późniejszej bezskuteczności jego działań oraz oceny winy powódki w uczestniczeniu w akcji strajkowej, oceny dezorganizacji pracy pozwanego i poniesionej przez niego szkody jak również w aspekcie rzekomej, zupełnie nieprawdopodobnej w tak niewielkim zakładzie pracy niewiedzy części (dwóch) pracowników o wyborze społecznego inspektora pracy.

Z kolei D. Z. zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego:

I. art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez jego błędną, rozszerzającą wykładnię i uznanie, że powódce oraz innym pracownikom Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W., który nie mieści się w pojęciu „administracji samorządowej”, na mocy tego przepisu generalnie nie przysługiwało i nie przysługuje prawo do strajku, tym bardziej, że zostało ono zagwarantowane w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP umiejscowionym w fundamentalnym ustrojowo dziale Wolności i Prawa Polityczne,

II. art. 26 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w W. jest organem wykonawczym jednostki samorządu terytorialnego, podczas gdy ustawa definiuje w ten sposób wyłącznie Wójta (Burmistrza, Prezydenta Miasta),

III. art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że wyłączenie możliwości zakładania związków zawodowych dla pracowników będących jednocześnie pracodawcami (czyli podmiotów ściśle zdefiniowanych ustawowo), obejmuje także pracowników na mocy odrębnych przepisów jedynie wykonujących czynności w imieniu pracodawców - w przedmiotowej sprawie, w imieniu pozwanej jednostki tj. Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W.,

IV. art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że 10 pracowników pozwanego (wraz z kierownikiem) nie stanowiło przewidzianej w tym przepisie minimalnej liczby pracowników uprawnionych do utworzenia związku zawodowego,

V. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że zachowanie powódki D. Z. w ramach jej działalności związkowej i realizacji zadań o których mowa wprost w art. 4 u.z.z, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a nadto przyjęcie, że zachowanie powódki, polegające na udziale w strajku o odbyciu którego zdecydowano w referendum stosownie do art. 20 ust. 1 u.r.s.z. a w zasadzie wyłącznie na jednokrotnym niewykonaniu polecenia natychmiastowego przystąpienia do pracy, cechuje winą umyślną w sytuacji, gdy wszyscy jego uczestnicy pozostawali w usprawiedliwionym przekonaniu o legalności swoich działań m.in. w oparciu o opinię prawną,

VI. art. 3 ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie i dopuszczenie sytuacji, w której jedyną przyczyną negatywnych konsekwencji wobec powódki jest zaangażowanie w działalność związkową i działania w interesie ogółu pracowników.

VII. art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych z zw. art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie i odmówienie powódce szczególnej ochrony jej stosunku pracy w sytuacji, w której negatywne konsekwencje ze strony pracodawcy

wynikają wyłącznie z działalności związkowej oraz pełnienia funkcji chronionej przez ustawodawcę,

VIII. art. 32 ust. 7 w zw. z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie i odmówienie powódce ochrony stosunku pracy jako członkowi komitetu założycielskiego,

IX. art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - przez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na uznaniu, że powódce nie przysługuje ochrona pomimo tego, że pozwany uznawał istnienie związku i skuteczność jego działań oraz pomimo tego, że pozwany otrzymywał informacje o ilości członków skutkujące co najwyżej przesunięciem w czasie ich legalności,

X. art. 56 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

XI. art. 57 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji w której, wynagrodzenie winno przysługiwać powódce za cały czas pozostawania bez pracy ponieważ rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego,

XII. art. 8 k.p. poprzez naruszenie zasad współzycia społecznego tj. lojalności pracodawcy wobec pracownika, polegające na krzywdzącym wymierzeniu rzetelnemu oraz cenionemu merytorycznie pracownikowi najsurowszej sankcji, li tylko za odmienną ocenę legalności prowadzonej działalności związkowej, w interesie nie własnym, a ogółu pracowników.

Ponadto zaskarżonemu wyrokowi skarżąca D. Z. zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd oceny dowodów w sposób dowolny, subiektywny, pozbawiony doświadczenia życiowego i w oderwaniu od utrwalonej linii orzeczniczej w kwestii dotyczącej przede wszystkim oceny legalności utworzenia Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników (...) Powiatu R. i późniejszej bezskuteczności jego działań oraz oceny winy powódki w uczestniczeniu w akcji strajkowej, oceny dezorganizacji pracy pozwanego i poniesionej przez niego szkody.

W związku z powyższym skarżące wniosły o:

I. rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie,

II. uchylenie skarżonego wyroku,

III. orzeczenie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości, przywrócenie powódek do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy,

IV ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w R.,

V. zasądzenie zwrotu kosztów w postępowaniu kasacyjnym, w tym zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana, w przypadku przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania wniosła o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej;

2. zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skarg kasacyjnych okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do meritum.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego sformułowanych w skargach kasacyjnych, bowiem dopiero po ustaleniu, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie w niniejszej sprawie możliwe będzie dokonanie oceny, czy Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni oraz prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego.

Nie mogły zostać uznane za uzasadnione zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z

podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109). W związku z tym, rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397). Należy zatem podzielić stanowisko, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. nie może stanowić uzasadnionej podstawy skargi kasacyjnej ani samodzielnie ani w powiązaniu z innymi artykułami, np. z art. 278 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2019 r., III CSK 11/17, LEX nr 2623948). W świetle powyższego należało ocenić, że zarzuty sformułowane przez powódki nie mogły stanowić podstawy do uwzględnienia skargi kasacyjnej w niniejszej sprawie, bowiem w istocie zmierzały do podważenia oceny stanu faktycznego i zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonanej przez sądy *meriti*.

Przechodząc natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, kluczowe znaczenie ma dokonanie oceny zastosowania przez Sąd Okręgowy prawa materialnego w odniesieniu do dwóch aspektów niniejszej sprawy. Po pierwsze, oceny wymaga uznanie przez Sąd drugiej instancji, że Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. został założony z naruszeniem przepisów prawa, w związku z czym nie mógł on podejmować działań w interesie pracowników, zaś jego członkowie (w tym powódki) nie korzystały z ochrony związkowej. W tym zakresie rozważenia wymagają zatem zarzuty naruszenia art. 26 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym; art. 2 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych w zw. z art. 3 k.p.; art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, bowiem od tej oceny zależy objęcie powódek ochroną związkową, jak również w dużej mierze, legalność strajku, który był organizowany przez powódki w pozwanym zakładzie pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego przytoczone zarzuty należało uznać za uzasadnione, bowiem Sąd drugiej instancji naruszył prawo materialne uznając, że I. C., jako kierownik pozwanego zakładu pracy była pracodawcą dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w W. a w związku z tym nie przysługiwało jej prawo koalicji związkowej i nie mogła być ona brana pod uwagę przy ocenie spełnienia warunków formalnych potrzebnych do założenia związku zawodowego. Zgodnie z art. 2 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy) prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mieli pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie byli pracodawcami. Pojęcie pracodawcy zostało zdefiniowane natomiast w art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Sądy rozpoznające niniejszą sprawę dość swobodnie identyfikowały pojęcie pracodawcy z możliwością dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, o której mowa w art. 3¹ k.p, który w § 1 stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Natomiast na podstawie § 2 przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie. Należy wyraźnie zaznaczyć, że zdolność do dokonywania czynności prawnych za pracodawcę nie może być utożsamiany ze statusem pracodawcy. Sądy obu instancji w niniejszej sprawie błędnie uznały na podstawie statutu pozwanego Ośrodka, że pracodawcą zatrudnionych w nim pracowników jest kierownik Ośrodka. Tymczasem, gdyby uznać to stanowisko za uzasadnione, to w niniejszej sprawie błędnie zostałaby oznaczona strona pozwana, bowiem powinien być to kierownik Ośrodka, skoro to

on jest pracodawcą zatrudnionych w Ośrodku pracowników. Stanowisko takie byłoby jednak absurdalne. Warto zauważyć, że już z treści przywołanej przez Sąd Okręgowy ustawy o pomocy społecznej wynika jasno, że to ośrodek pomocy społecznej jest pracodawcą zatrudnionych w nim pracowników. W art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej wyraźnie wskazano, że ośrodek pomocy społecznej zatrudnia pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności gminy w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców lub proporcjonalnie do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących, objętych pracą socjalną w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących. Natomiast na podstawie ust. 12 ośrodek pomocy społecznej zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych. Jasno z tych przepisów wynika, że to ośrodek pomocy społecznej jest pracodawcą, a nie jego kierownik, który jedynie sprawuje kierownictwo nad działalnością ośrodka i pracowników w nim zatrudnionych i dokonuje w stosunku do nich czynności z zakresu prawa pracy. Nie można tych kompetencji kierownika utożsamiać z byciem pracodawcą. Nie sposób nie zauważyć, że kierownik ośrodka pomocy społecznej nie jest całkowicie samodzielny w zarządzaniu ośrodkiem, jak również podejmowaniu decyzji kadrowych, bowiem jest on uzależniony w pewnej mierze od zarządu gminy (który powołuje i odwołuje kierownika), jak również nie ma samodzielności finansowej, bowiem otrzymuje środki z budżetu gminy. Nawet w okolicznościach niniejszej sprawy widać było ograniczenia kierownika, który nie mógł negocjować podwyżek dla pracowników¹⁾ w z uwagi na ograniczenia finansowe nałożone na niego przez wójta gminy. W takiej sytuacji nie sposób uznać, że kierownik ośrodka pomocy społecznej jest samodzielnym pracodawcą pracowników ośrodka, bowiem to ośrodek jako gminna jednostka organizacyjna jest takim pracodawcą.

W związku z powyższym należało uznać, że I. C., jako kierownik pozwanego Ośrodka również posiadała prawo koalicji związkowej i mogła być brana pod uwagę przy ocenie spełnienia przesłanek prawidłowości założenia związku, o których mowa w art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Wobec tego, w ocenie Sądu Najwyższego, Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...)

Powiatu R. został prawidłowo powołany do życia i mógł podejmować działania do jakich uprawnione są związki zawodowe, zaś jego członkowie podlegali ochronie związkowej.

Kolejną kwestią, kluczową dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, która musi zostać rozważona jest problem dopuszczalności wzięcia udziału w strajku przez pracowników gminnych ośrodków pomocy społecznej. Tego zagadnienia dotyczą zarzuty naruszenia art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz art. 26 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, które to zarzuty należało uznać za słuszne.

Zgodnie z art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. W pierwszej kolejności wskazać należy, że przepis ten wprowadza wyjątek od prawa do strajku, zagwarantowanego w wielu aktach prawnych, w tym przede wszystkim w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP, w związku z czym, na podstawie zasady *exemptiones non sunt extendae* musi być on interpretowany ściśle. Prawo do strajku nie przysługuje m.in. pracownikom zatrudnionym w organach administracji samorządowej, nie zaś ogólnie wszystkim pracownikom samorządowym, którzy zostali zdefiniowani w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r., poz. 1282). Kluczowe znaczenie ma zatem stwierdzenie, czy gminny ośrodek pomocy społecznej jest organem administracji samorządowej. W ocenie Sądu Najwyższego nie jest i stanowisko Sądu Okręgowego należało uznać w tym względzie za błędne. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym organami gminy są: 1) rada gminy; 2) wójt (burmistrz, prezydent miasta). Z kolei na podstawie art. 26 ust. 1 wspomnianej ustawy organem wykonawczym gminy jest wójt (ewentualnie burmistrz albo prezydent miasta). Natomiast gminne ośrodki pomocy społecznej mają na podstawie art. 110 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej status gminnych jednostek organizacyjnych, jednak nie są one organami gminy.

Świadczy o tym również fakt, że na podstawie art. 110 ust. 7 ustawy o pomocy społecznej wójt (burmistrz, prezydent miasta) udziela kierownikowi ośrodka pomocy społecznej upoważnienia do wydawania decyzji administracyjnych w

indywidualnych sprawach z zakresu pomocy społecznej należących do właściwości gminy. Natomiast na podstawie ust. 8 upoważnienie, o którym mowa w ust. 7, może być także udzielone innej osobie na wniosek kierownika ośrodka pomocy społecznej. Oznacza to, że kierownik gminnego ośrodka pomocy społecznej nie posiada nawet własnych, przypisanych mu ustawowo kompetencji do wydawania decyzji administracyjnych dotyczących spraw będących przedmiotem działalności ośrodków i musi działać na podstawie udzielonego przez właściwy organ upoważnienia, którego w dodatku nie może samodzielnie udzielić innym osobom. W tej sytuacji nie sposób uznać, że gminny ośrodek pomocy społecznej jest organem administracji samorządowej, bowiem wykonuje on jedynie niektóre zadania przydzielone gminie na podstawie upoważnienia organów gminy.

W świetle powyższego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, że gminny ośrodek pomocy społecznej jest organem wykonawczym gminy, nic takiego bowiem nie wynika z ustawy o samorządzie gminnym. Samo to, że jest to gminna jednostka organizacyjna nie może przesądzać, że pracownicy ośrodka pozbawieni są prawa do strajku na podstawie art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przepis ten powinien być bowiem wykładany zawężająco, tak aby zagwarantować podstawowe konstytucyjne prawa jak najszerszemu gronu pracowników.

W przypadku A. K. za uzasadniony należało uznać również zarzut naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Zgodnie z tym przepisem zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Sąd drugiej instancji uznał, że powódka nie podlegała ochronie na podstawie tego przepisu, bowiem nie spełniała ona jednego z warunków określonych w art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, bowiem nie była ona członkiem związku zawodowego. Ponadto, przyjąć należy, że Sąd drugiej instancji podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym wybór A. K. na społecznego inspektora pracy był

nieważny, bowiem nie wzięli w nim udziału wszyscy pracownicy zatrudnieni w pozwanym Ośrodku. W związku z tym należy zauważyć, że ustawa o społecznej inspekcji pracy nie wprowadza wymogu, aby w wyborach społecznego inspektora pracy wzięli udział wszyscy pracownicy zatrudnieni w danym zakładzie pracy. Na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy, przy czym na podstawie ust. 6 tego artykułu wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów. Zatem prawo wyboru społecznych inspektorów pracy przysługuje wszystkim pracownikom, jednak ustawa nie uzależnia ważności wyboru od 100% frekwencji w wyborach, co więcej, szczegółowe wymagania odnośnie wyborów powinny zostać przewidziane w regulaminie wyborów, jednak Sąd drugiej instancji nie ustalił, aby wybór A. K. był sprzeczny z regulaminem. Należy przy tym zauważyć, że Sąd pierwszej instancji, ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, poprzestał na zeznaniach dwóch pracowników, z których wynikało, że nie wiedziały one o wyborach społecznego inspektora pracy, zaniechał jednak ustalenia, z czego wynikała ta niewiedza, czy była skutkiem zaniedbania ze strony związku, czy też ze strony samych pracowników, a to mogło mieć istotny wpływ na ocenę prawidłowości wyboru A. K.

W świetle powyższej analizy należało uznać za uzasadnione zarzuty naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bowiem przyczyny wskazane powódkom jako uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie tego przepisu nie były prawdziwe. Powódki były członkami prawidłowo założonego i działającego związku zawodowego. D. Z. podlegała ochronie, jako przewodnicząca związku, natomiast A. K. jako społeczny inspektor pracy, tymczasem pozwany pracodawca rozwiązał z nimi stosunki pracy bez uzyskania wymaganej zgody właściwych organów związku zawodowego. W dodatku przyczynami rozwiązania umów o pracę był udział w strajku uznanym (niesłusznie) przez pracodawcę za nieważny oraz odmowa podjęcia pracy mimo wyraźnego polecenia pracodawcy w okresie trwania tegoż strajku. W wyniku uznania, że Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) Powiatu R. był prawidłowo utworzonym związkiem zawodowym, zaś pracownicy pozwanego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

mieli prawo udziału w strajku należało uznać, że przyczyny rozwiązania stosunków pracy powódek bez wypowiedzenia wskazane przez pracodawcę nie uzasadniały rozwiązania umów o pracę w tym trybie, bowiem powódki nie dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w dodatku podlegając szczególnej ochronie przez rozwiązaniem stosunku pracy. W tej sytuacji zasadnym było przywrócenie powódek do pracy na podstawie art. 56 § 1 i zasądzenie na ich rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p.

Nie mógł natomiast zostać uznany za uzasadniony zarzut naruszenia art. 8 k.p. W niniejszej sprawie nie było konieczność sięgania po konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego, bowiem zaskarżony wyrok podlegał zmianie już na podstawie zastosowania innych przepisów prawa materialnego. Niezależnie jednak od tego, pracodawca w niniejszej sprawie nie nadużył prawa podmiotowego. Uprawnieniem pracodawcy jest zastosowanie art. 52 § 1 k.p. w przypadkach, gdy uzna to za uzasadnione. W niniejszej sprawie pracodawca pozostawał w przekonaniu co do braku uprawnień pracowników przez siebie zatrudnianych do prowadzenia strajku, w związku z czym wezwał powódki do podjęcia pracy, czego one nie wykonały, w związku z czym uzasadnione było (w mniemaniu pracodawcy) rozwiązanie z nimi stosunków pracy bez wypowiedzenia. Nie sposób dopatrzeć się w działaniu pozwanego naruszenia zasad współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁶ § 1 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).