

**Wyrok z dnia 20 września 1994 r.  
I PRN 58/94**

**Wymagana przez art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę, powinna być wyrażona przed złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgoda ta, nie może być wyrażona przez inny organ związkowy, niż zarząd zakładowej organizacji związkowej.**

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Walerian Sanetra (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 20 września 1994 r. sprawy z powództwa Bożeny K. przeciwko Spółdzielni Inwalidów "J." w W. o przywrócenie do pracy i zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 11 czerwca 1993 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lesznie z dnia 30 października 1992 r., [...] i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Lesznie do ponownego rozpoznania.

**U z a s a d n i e n i e**

W pozwie przeciwko Spółdzielni Inwalidów "J." w W. powódka Bożena K. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lesznie wyrokiem z dnia 30 października 1992 r., [...], przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym zakładzie pracy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę u strony pozwanej, w kwocie 4.210.000 zł oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części zasądzającej wynagrodzenie do kwoty 1.403.000 zł, pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd ustalił, że powódka zatrudniona u strony pozwanej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność". Okres zasiłkowy z powodu choroby powódki trwał do 24 lipca 1992 r. Powódka stawiała się do pracy 27 lipca 1992 r., chcąc świadczyć pracę, ale nie została dopuszczona do pracy. Powódka pracowała u strony pozwanej 20 lat w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki z wynagrodzeniem miesięcznym 1.403.300 zł. Stanowisko pielęgniarki zostało zlikwidowane uchwałą [...] Rady Nadzorczej strony pozwanej z dnia 18 sierpnia 1992 r.

Sąd Pracy ustalił także, że strona pozwana w dniu 22 lipca 1992 r. podjęła decyzję o rozwiązaniu z dniem 24 lipca 1992 r. z powódką stosunku pracy z powodu wyczerpania okresu zasiłkowego, oraz że decyzja ta doszła do wiadomości powódki w dniu 25 lipca 1992 r. Przed rozwiązaniem stosunku pracy z powódką związek zawo-

dowy nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę, a taką zgodę wyraził dopiero po upływie 1 miesiąca od rozwiązania stosunku pracy.

Przy tych ustaleniach Sąd uznał, że skoro strona pozwana przed rozwiązaniem z powódką spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na nieobecność powódki w pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż okres pobierania zasiłku nie zasięgnął opinii zakładowej organizacji związkowej, ani też nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w tym trybie, to rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe i powództwo na podstawie art. 189 § 2 i 3 w związku z art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego (Dz. U. z 1982 r., Nr 30, poz. 210 ze zm.) i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) należało uwzględnić.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu w wyniku rewizji strony pozwanej wyrokiem z dnia 11 czerwca 1993 r., [...], zmienił w całości zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Sąd ten podzielił pogląd Sądu I instancji, że przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. zakład pracy powinien zasięgnąć opinii zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 53 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 3 k.p. lub uzyskać uprzednią zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie podzielił jednakże ustaleń Sądu I instancji, że strona pozwana przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. nie uzyskała zgody zarządu organizacji związkowej wymaganej przez art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd przyjął bowiem na podstawie notatki służbowej (k. 13), że oświadczenie przewodniczącej Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność", iż zajmuje "pozytywne stanowisko w sprawie rozwiązania umowy o pracę z Panią Bożeną K.", jest wyrażeniem zgody zarządu związku zawodowego w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Za takim stanowiskiem przemawia cel i okoliczności, ze względu na które została przewidziana szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wykładając ściśle art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych należałoby zaakceptować rozstrzygnięcie Sądu I instancji. Przepis ten jednakże wymaga wykładni, w której należy uwzględnić jego cel, którym jest to, by aktywna "działalność działacza związku zawodowego nie została przerwana rozwiązaniem z nim umowy o pracę". "W zakresie zaś okoliczności faktycznych idzie o to, iż nie ma uzasadnionej przyczyny merytorycznej, do ustania stosunku pracy". W wypadku powódki, przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia istniała, bo powódka była nieobecna w pracy, z powodu choroby dłużej niż okres zasiłkowy. Powoduje to, że pozwana zachowała tryb postępowania obowiązujący przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i powództwo winno być oddalone.

To zaś, że przewodnicząca zarządu nie stanowiła całego zarządu nie może mieć istotnego znaczenia, skoro nie jest rzeczą pracodawcy ingerowanie w wewnętrzne sprawy związku zawodowego, co do sposobu działania i podejmowania decyzji. Ponadto zarząd komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" w dniu 21 lipca 1992 r.

potwierdził czynność dokonaną przez jego przewodniczącą.

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako rażąco naruszający art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 56 k.p. w związku z art. 189 i 190 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. Nr 30, poz. 210 ze zm.), zaskarżył Minister Sprawiedliwości w trybie rewizji nadzwyczajnej. Jego zdaniem, przede wszystkim nie można podzielić poglądu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że strona pozwana przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką Bożeną K., pełniącą funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. uzyskała zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) i że nie zostały naruszone przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 56 k.p.).

Utrwalony jest w orzecznictwie pogląd (vide np. teza XIII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, w sprawie wykładni przepisów kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę - M.P. Nr 26, poz. 93), że przewidziane przez kodeks pracy współdziałanie kierownika zakładu pracy ze związkami zawodowymi w sprawie rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę jest między innymi obligatoryjne i uprzednie, a także, iż jeżeli związek zawodowy zajął stanowisko w sprawie i przekazał je kierownikowi zakładu pracy dopuszczalne jest badanie, czy zostało ono wyrażone przez właściwy organ związkowy.

Powódka była zaś wiceprzewodniczącą komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" (członkiem zarządu tej zakładowej organizacji związkowej) i wobec tego jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Pracodawca chcąc więc rozwiązać z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. winien był uprzednio uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej, a przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie musiała istnieć w chwili zwrócenia się do związku zawodowego o wyrażenie zgody.

Bezspornym w sprawie było, że okres pobierania zasiłku upływał powódce w dniu 24 lipca 1992 r., a więc dopiero po tej dacie, gdyby powódka nie stawiała się do pracy z powodu dalszej niezdolności do pracy, istniałaby przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. Tymczasem już w dniu 21 lipca 1992 r. (k. 13) prezes Zarządu strony pozwanej w trakcie spotkania Zarządu Spółdzielni z przewodniczącymi działającymi w Spółdzielni organizacji związkowych, zwołanego w celu omówienia planowanych zmian w zakładowym systemie wynagradzania i strukturze organizacyjnej, zwrócił się do obecnej na tym spotkaniu przewodniczącej komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" o wyrażenie stanowiska w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, bo ta za kilka dni wyczerpie okres zasiłkowy i uzyskał pozytywne stanowisko tej przewodniczącej, jedynej obecnej ze względu na okres urlopowy przedstawicielki komisji zakładowej NSZZ "Solidarność".

W chwili zwracania się przez prezesa Zarządu Spółdzielni do związku zawodowego o wyrażenie stanowiska (zgody w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o

pracę) nie istniała jeszcze przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, a wyrażenie "pozytywnego stanowiska" w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia przez przewodniczącą komisji zakładowej NSZZ "Solidarność" nie jest wyrażeniem zgody w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bo zgodę wyraża zarząd zakładowej organizacji związkowej, a nie przewodniczący komisji zakładowej.

Powoduje to, wbrew stanowisku Sądu Wojewódzkiego, że strona pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia naruszyła przepisy (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co winno skutkować uwzględnieniem roszczenia z art. 56 k.p. Wyrok Sądu I instancji jest zatem zgodny z prawem.

Minister Sprawiedliwości podnosi ponadto, że nie można podzielić stanowiska Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że skoro ostatecznie istniała merytorycznie uzasadniona przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyna nie związana z pracą związkową powódki, to mając na względzie cel przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wyrażenie stanowiska przez samą przewodniczącą komisji Zakładowej jest zgodą związku zawodowego na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie rewidującego orzeczenie Sądu oddalające powództwo powódki nie tylko rażąco narusza powołane w rewizji nadzwyczajnej przepisy prawa, ale także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż została naruszona zasada szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego i członka spółdzielni.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty przytoczone w rewizji nadzwyczajnej są trafne. W szczególności trafne jest twierdzenie - i wypływające z niego wnioski - że pracodawca chcąc rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. winien uprzednio uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej, a przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie musi istnieć już w chwili zwrócenia się do związku zawodowego o wyrażenie zgody. Trafnie też w rewizji nadzwyczajnej przytoczono, że utrwalony jest pogląd w orzecznictwie, że przewidziane przez kodeks pracy współdziałanie kierownika zakładu pracy ze związkami zawodowymi w sprawie rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę jest między innymi obligatoryjne i uprzednie, a ponadto dopuszczalne jest badanie, czy stanowisko związku zawodowego zostało wyrażone przez właściwy organ. Poglądy te zdaniem składu Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie są nadal aktualne mimo zmian dokonanych przez art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych. Jednocześnie jednak, z jednej strony, umacniają one twierdzenie o dopuszczalności badania, czy zgoda wyrażona została przez kompetentny organ, gdyż we wspomnianym przepisie w sposób jednoznaczny wskazuje się organ związkowy, który upoważniony jest do wyrażania zgody. Jest nim "zarząd zakładowej organizacji związkowej", a nie jakiś inny organ, w szczególności organ wskazany w statucie związkowym. Natomiast poprzednio obowiązujące w tym zakresie przepisy były zdecydowanie mniej precyzyjne, gdyż np. art. 52 § 4 k.p. (przed jego uchycieniem) odwoływał się do pojęcia "bezpośrednio nadrzędnej instancji związkowej", zaś wprowadzony w 1985 r. (przez ustawę z 24 lipca

1985 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw określających uprawnienia związków zawodowych- Dz. U. Nr 35, poz. 162), art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (w numeracji tekstu jednolitego: Dz. U. z 1985 r., Nr 54, poz. 277 ze zm.) upoważnienie do wyrażania zgody przypisał "statutowo właściwemu organowi zakładowej organizacji związkowej". Na tym tle nie powinno budzić wątpliwości, że w świetle obowiązujących obecnie przepisów zgoda może być wyrażana jedynie przez "zarząd zakładowej organizacji związkowej" (ewentualnie "zarząd" organizacji stanowiącej odpowiednik zakładowej organizacji związkowej), a tym samym wyłączone w szczególności jest, by do działania w tym zakresie upoważniony mógł być przewodniczący zarządu, czy też jego członek.

Z drugiej strony, zmiany wprowadzone w art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych z pozoru zdają się przeczyć pogładowi, że zgoda na rozwiązanie umowy o pracę musi być uprzednia, a w każdym razie mogą być uznane za osłabiające takie twierdzenie. Wynika to stąd, że we wspomnianym przepisie pominięto zastrzeżenie, że zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej ma być "uprzednia". Takie zaś zastrzeżenie znajdowało się natomiast np. w art. 52 § 4 k.p. (przed jego uchyleniem), przy czym przepis ten przewidywał wymóg zgody jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wymaganie uprzedniej zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (zarówno z winy jak i bez winy pracownika) przewidywał także art. 39 ustawy o związkach zawodowych z roku 1982. Formuła z art. 39 tej ustawy powtórzona została w art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), który nadal obowiązuje. W ocenie składu orzekającego w niniejszej sprawie przyjęcie na tle rozważanego problemu wniosków wynikających z rozumowania a contrario i uznanie, że należy stosować reguły przewidziane w art. 63 § 1 k.c. byłoby nieuprawnione. Pominięcie w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych zastrzeżenia, że zgoda ma być wyrażona uprzednio należy łączyć z przeświadczeniem ustawodawcy, iż przekonanie co do konieczności uprzedniego wypowiedzenia się organu związkowego jest w praktyce ugruntowane. stanowi trwałą, niekwestionowaną element tradycji naszego prawa pracy i poglądów na temat cech swoistych czynności prawnych pracodawcy powodujących rozwiązanie umowy o pracę. Wynika ono także z nowego sposobu zredagowania przepisu (art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych), w którym wymóg zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej rozciągnięty został także na przypadki wypowiedzenia umów o pracę przez pracodawcę, w odniesieniu zaś do tej czynności prawnej pracodawcy nie powinno budzić wątpliwości, że zgoda powinna być uprzednia. Zgoda ta "wchodzi" bowiem w miejsce "konsultacji" przewidzianej w art. 38 k.p., która ma charakter uprzedni (zakładowa organizacja związkowa musi być zawiadomiona na piśmie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę). Gdyby więc uznać, na podstawie art. 63 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., że zgoda może być wyrażona ex post, to prowadziłoby to do tego, iż działacz związkowy, który ma podlegać szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, w zakresie swobody wyboru przez organ związkowy momentu wyrażenia swojego stanowiska w sprawie rozwiązania z nim umowy o pracę, znalazłby się w gorszej sytuacji aniżeli pracownik, który z takiej ochrony nie korzysta, czego nie można zaakceptować. Istotny jest tu także cel przepisów ustanawiających wymóg "konsultowania" decyzji o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu niezwłocznym umowy o pracę

z organizacją związkową (np. obowiązek umożliwienia zgłoszenia zastrzeżeń - art. 38 k.p., zasięgnięcia opinii - art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p., lub uzyskania zgody - art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych). Ich sens sprowadza się do skłonienia pracodawcy, by przed podjęciem ostatecznej decyzji o zwolnieniu z pracy danego pracownika rozważył także stanowisko i ewentualne argumenty przedstawione przez stronę związkową, co wymaga, by możliwe zastrzeżenia, opinia bądź zgoda przekazane zostały pracodawcy jeszcze przed oświadczeniem woli (wypowiedzeniem, rozwiązaniem niezwłocznym). [...]. Trudno też przyjąć, że - w związku z utrzymaniem art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze społecznym inspektorem pracy wymagałoby uprzedniej zgody organizacji związkowej, natomiast w odniesieniu do członków zarządu zakładowej organizacji związkowej wymaganie jej uprzedniości nie miałyby zastosowania, jeżeli zważyć, że potrzeba ochrony przed zwolnieniem z pracy jest wyraźniejsza i bardziej społecznie uzasadniona w przypadku członków tych zarządów niż społecznych inspektorów pracy. Ponadto uznanie, że zgoda nie musi poprzedzać chwili dokonania czynności prawnej przez pracodawcę prowadzi do identyfikacji, a w każdym razie do zasadniczego upodobnienia się tej konstrukcji do "sprzeciwu", który jest wszakże przez ustawodawcę traktowany jako wyraźnie odmienny sposób "konsultowania" przez pracodawcę decyzji ze związkami zawodowymi, o czym świadczy chociażby przepis art. 10 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przedstawiona powyżej wykładnia art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych prowadzi do wniosku, że myli się Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych twierdząc, iż oświadczenie "przewodniczącego zarządu związku zawodowego może zastąpić zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej", że kwestia ta nie stanowi przedmiotu badania przez pracodawcę, a tym samym przedmiotu kontroli sądowej, gdyż oznaczałoby to ingerowanie w wewnętrzne sprawy związku zawodowego, jak również, gdy przyjmuje, że dla oceny zachowania przez pracodawcę trybu przewidzianego przy rozwiązywaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę może mieć znaczenie potwierdzenie przez zarząd związku zawodowego (już po rozwiązaniu umowy o pracę) oświadczenia wyrażonego przez jego przewodniczącą, a więc - co najpierw ten Sąd wyraźnie odrzuca - że zgoda może mieć w jakimś zakresie charakter następczy a niekoniecznie uprzedni.

Za nieuprawnioną należy uznać także podjętą w uzasadnieniu wyroku tego Sądu próbę zrelatywizowania podejścia do wymagania uzyskania zgody z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych w zależności od tego, czy istniała przyczyna uzasadniająca rozwiązanie niezwłocznie, czy też było jej brak. Pośrednio z wywodów zamieszczonych w uzasadnieniu wyroku tego Sądu zdaje się płynąć sugestia, że w razie, gdy istniała przyczyna dla rozwiązania niezwłocznego, to w sposób mniej rygorystyczny należy podchodzić do tego, czy zgoda wyrażona została uprzednio oraz czy wyraził ją zarząd zakładowej organizacji związkowej, czy też inny organ tej organizacji. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie daje jednakże żadnych podstaw do takiej zróżnicowanej oceny wyrażania zgody przez stronę związkową, pozostawiając jej pełną autonomię co do tego, czy decyduje się ona na odmowę wyrażania tej zgody i jakimi kryteriami kieruje się w tym względzie.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z jednej strony, dopuszcza (przynajmniej w pewnym sensie), że zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej może mieć charakter następczy - co jak stwierdzono wyżej nie ma uzasadnienia na tle art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych i co należy odrzucić - a jednocześnie, z drugiej strony, dopuszcza możliwość wyrażenia zgody nie tylko przed podjęciem decyzji przez pracodawcę o zwolnieniu danego pracownika (dokonania oświadczenia woli), ale jeszcze przed upływem okresu przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 k.p., a więc gdy nie istnieje jeszcze przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznaczałoby to jednak akceptację zgody pod warunkiem, że określona przyczyna rozwiązania niezwłocznego będzie miała miejsce, co jest nie do przyjęcia. Przyjęcie, że dopuszczalna jest warunkowa zgoda na rozwiązanie stosunku pracy przeczy bowiem założeniom i celowi jaki ma realizować przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych ( i przepisy analogiczne), zwłaszcza że - czego przykładem jest między innymi rozpoznawana sprawa - możliwość zajęcia rzetelnego i kompetentnego stanowiska w kwestii przesłanek uzasadniających lub przemawiających za odmową wyrażenia ewentualnej zgody istnieje dopiero po wystąpieniu przyczyn z art. 53 § 1 k.p. (i odpowiednio także art. 52 § 1 k.p.).

W toku rozprawy przed Sądem Najwyższym okazało się, że powódka podjęła pracę u nowego pracodawcy i w związku z tym nie jest zainteresowana przywróceniem jej do pracy, natomiast domaga się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====