

Wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r.

I PKN 120/99

Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje z mocy samego prawa i nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie.

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 1999 r. sprawy z powództwa Krzysztofa Ś. i Wiesława Z. przeciwko L.G. „P.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 5 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, wyrokiem z dnia 5 listopada 1998 r., zmienił zaskarżony apelacjami obu stron wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tarnowie z dnia 25 czerwca 1998 r. [...] zasądzący od strony pozwanej L.G. „P.” Spółce z o.o. w K. na rzecz powoda Krzysztofa Ś. kwotę 4654,80 zł oraz na rzecz powoda Wiesława Z. kwotę 3441,90 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę - w ten sposób, że przywrócił powodów do pracy na poprzednich warunkach i zasądził na ich rzecz zwrot kosztów postępowania apelacyjnego, a ponadto oddalił apelację strony pozwanej. W sprawie tej ustalono, że w dniu 30 września 1997 r. między godz. 12⁰⁰ a 13⁰⁰ referent d/s pracowniczych otrzymała 28 wypowiedzeń umów o pracę w celu ich doręczenia wszystkim pracownikom działu acetyleny i 3. pracownikom warsztatu. W związku z tym został powiadomiony telefonicznie powód Krzysztof Ś., który przekazał tę informację brygadziście, a ten przekazał ją wzywającym pracownikom. Jednakże nie zos-

tała wskazana przyczyna ani czas stawienia się w kadrach. W tym dniu występowało duże nasilenie prac, a powód wykonywał polecenie oprowadzenia po zakładzie osoby kontrolującej.

Pismem z 26 października 1997 r. pozwany dyscyplinarnie rozwiązał z powodami umowy o pracę z dniem 20 października 1997 r., określając jego przyczyny w postaci niewykonania polecenia kierownika [...], zgłoszenia się do działu kadr, opuszczenia pracy poza wyznaczoną do tego portiernią, a wobec powoda Krzysztofa Ś. dodatkowo - niewyegzekwowanie od podległych mu pracowników polecenia stawienia się w kadrach.

Na tle takich ustaleń Sąd pierwszej instancji przyjął, że obowiązek doręczenia wypowiedzeń umów o pracę zwalnianym pracownikom spoczywał na kadrowej, która powinna znaleźć skuteczny sposób doręczenia. Mistrz produkcji Krzysztof Ś. niezwłocznie przekazał uzyskaną informację wzywanych pracowników za pośrednictwem brygadzysty. Sąd ten nie potwierdził również faktu opuszczenia zakładu, poza wyznaczoną do tego portiernią, wskazując, że u pozwanego nie obowiązywały żadne normy nakładające obowiązek zgłaszania się na portiernię i wystawiania przepustek. Uznając niezgodność z prawem rozwiązania umów o pracę z powodami, Sąd Rejonowy zasądził na ich rzecz stosowne odszkodowania, uznając, że ich przywrócenie do pracy byłoby niecelowe z uwagi na zdecydowany sprzeciw pozwanego pracodawcy, z którym pozostają w oczywistym konflikcie.

Sąd drugiej instancji oddalił apelację strony pozwanej, uznając, że u pozwanego pracodawcy nie było regulacji zobowiązujących pracowników do opuszczania miejsca pracy przez portiernię, a przeto nie było podstaw do rozwiązania z powodami stosunku pracy w trybie art. 52 KP. Natomiast za uwzględnieniem apelacji powodów i przywróceniem ich do pracy przemawiało niedopuszczalne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że sam konflikt stron, wynikający z realizacji przez powodów przysługującej im ochrony praw pracowniczych na drodze sądowej, nie mógł przesądzić o niecelowości uwzględnienia wybranego przez nich roszczenia, zwłaszcza że pozwany pracodawca nie wykluczał możliwości zawarcia ugody dotyczącej ponownego zatrudnienia pracowników zwalnianych w tym samym trybie. Ponadto w stosunku do powoda Krzysztofa Ś., który jest członkiem zakładowej organizacji związkowej, został naruszony zakaz z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a jego przywrócenie do pracy nie jest sprzeczne z klauzulą zawartą w art. 8 KP.

W kasacji pozwanego podniesiono zarzut naruszenia art. 229 KPC przez nieprzesłuchanie świadka Janusza L. na okoliczność obowiązku zgłoszenia się powoda Krzysztofa Ś. w dziale kadr, a także zakresu jego pracowniczych powinności jako mistrza zakładu acetyleny, w którym występuje zagrożenie wybuchem. Inny kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 KP był wykazywany jako domniemanie, że powodowie, którzy odmówili stawienia się do działu kadr, mogą w przyszłości nie wykonywać innych poleceń pracodawcy, co może powodować zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników lub mienia pracodawcy. Nadto skarżący utrzymywał, że do dnia złożenia kasacji nie był poinformowany przez związek zawodowy o wyborze powoda Krzysztofa Ś. do zarządu lub komisji rewizyjnej.

Sąd Najwyższy uznał, że kasacja jest nieuzasadniona.

Oczywiście chybiony był zarzut naruszenia art. 229 KPC, albowiem obowiązek stawienia się w dziale kadr pozwanego był okolicznością przyznaną przez powoda Krzysztofa Ś., przeto Sądy dokładnie zastosowały dyspozycję tego przepisu prawa procesowego. Brzmienie tego przepisu nie stanowiło uzasadnienia ani też nie było żadnych przesłanek do uwzględnienia wniosku o przesłuchanie świadka odpowiedzialnego w pozwanej Spółce za bezpieczeństwo i realizację norm zarządzania jakością, który jakoby miał zeznawać na okoliczności „o pierwszorzędnym znaczeniu dla sprawy”, z tej także przyczyny, że procesowy zamiar pozwanego wykazania utraty zaufania do powodów, którzy swoimi zachowaniami jakoby mogli w przyszłości spowodować zagrożenie bezpieczeństwa zakładu pracy i pracowników w warunkach stałego zagrożenia wybuchem konfekcjonowanego acetyleny, nie był wskazywany jako zarzucana powodom przyczyna niezwłocznego rozwiązania ich stosunków pracy.

Przedmiotem badania Sądów obu instancji były wskazane powodom na piśmie przyczyny, które miały uzasadniać rozwiązanie z nimi umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Weryfikując i oceniając te przyczyny, Sądy stwierdziły, że powodowie nie naruszyli obowiązków pracowniczych w sposób uzasadniający natychmiastowe rozwiązanie z nimi stosunków pracy. W szczególności w potwierdzonych przez Sąd drugiej instancji ustaleniach Sądu Pracy wskazano, że pracownikom nie był znany termin i przyczyna stawienia się w kadrach pozwanego pracodawcy, dokąd byli wzywani w rozmaitych sprawach pracowniczych, np. po odbiór bloczków na

posiłki regeneracyjne lub po zaświadczenia o zarobkach. Obowiązek dostarczenia pism o wypowiedzeniu umowy o pracę zwalnianym pracownikom spoczywał na pracownikach działu kadr. Nie stwierdzono również, aby wzywani pracownicy opuścili miejsce wykonywania pracy poza portiernią, zwłaszcza że przed wszczęciem postępowania sądowego w rozpoznawanej sprawie nie było zakładowej normy nakładającej obowiązek meldowania się na portierni i pobierania przepustek.

Takie ustalenia doprowadziły Sąd drugiej instancji do przyjęcia stanowiska Sądu Pracy, że nie potwierdziły się przyczyny natychmiastowego rozwiązania umów o pracę z powodami, wskazane przez pozwanego, który naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 KP. Zmieniając zaskarżony przez powodów wyrok zasądający na ich rzecz wyłącznie odszkodowanie - Sąd drugiej instancji trafnie argumentował, że samo procesowe skonfliktowanie stron stosunku pracy nie uzasadniało przekonania o niecelowości przywrócenia ich do pracy na poprzednich warunkach, zwłaszcza że wobec powoda W.Z. podejmowane były próby zawarcia ugody dotyczącej jego dalszego zatrudnienia. Równocześnie brak jest przecież wystarczających podstaw prawnych do tego, aby wyjątkowy mechanizm, dopuszczający zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 KP), wyłączał lub ograniczał zasadę przyznającą pracownikowi wybór roszczenia w przypadku wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (art. 45 § 1 i 56 § 1 KP). Takie prawidłowe założenie przekreśla dowolność sądów pracy w ustaleniu niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy i alternatywnego zasądzenia odszkodowania, na co trafnie wskazał Sąd drugiej instancji, który zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, przywracając powodów do pracy.

W stosunku do powoda Krzysztofa Ś., którego stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie z racji sprawowanej funkcji związkowej, pozwany pracodawca dodatkowo naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co z zasady wyłącza możliwość zasądzenia odszkodowania w przypadku bezprawnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 45 § 3 KP). Przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje z mocy samego prawa i de lege lata nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy o osobach, którym przysługuje. Pracodawcę obarcza powinność uzyskania wiadomości o osobach, z którymi rozwiązanie

stosunku pracy wymaga uzyskania zgody właściwego organu związków zawodowych.

Równocześnie miarodajne i wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne w rozpoznawanej sprawie, które nie potwierdziły zarzucanego powodowi naruszenia obowiązków pracowniczych, czyniło całkowicie bezzasadnym kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 KP.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====