

Wyrok z dnia 14 grudnia 2010 r.

I PK 117/10

Przepis art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm.) nie jest przepisem o szczególnej ochronie w rozumieniu art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 grudnia 2010 r. sprawy z powództwa Marka D. przeciwko Ś. Urzędowi Skarbowemu w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 16 lutego 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Marek D. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia dokonanego w dniu 22 grudnia 2008 r. przez pozwaną Ś. Urząd Skarbowy w K.

Rozpatrujący sprawę w pierwszej instancji Sąd Rejonowy w Kielcach ustalił następujący stan faktyczny. Powód był pracownikiem pozwanego od dnia 21 stycznia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku radcy prawnego w wymiarze ½ etatu. Stanowisko powoda było jednoosobowym stanowiskiem do spraw obsługi prawnej i podlegało bezpośrednio naczelnikowi urzędu. We wrześniu 2007 r. w Urzędzie w wyniku przeprowadzonego konkursu, w którym brał także udział powód, zatrudniony został w pełnym wymiarze na stanowisku radcy prawnego Jacek Ś. Zarządzeniem Naczelnika Urzędu z dnia 29 listopada 2007 r. u pozwanego wprowadzony został regulamin organizacyjny. W rozdziale II, § 3.1 pkt 9

wskazano jako komórkę organizacyjną jednoosobowe stanowisko do spraw obsługi prawnej. W taki sam sposób określono to stanowisko w zatwierdzonym zarządzeniu Naczelnika Urzędu z dnia 22 grudnia 2008 r., kolejnym regulaminie, który wszedł w życie od dnia 1 stycznia 2009 r.

W dniu 15 grudnia 2008 r. powód zwrócił się do zastępcy naczelnika z prośbą o możliwość „odebrania” w dniu 22 grudnia 2008 r. dnia wolnego za dzień 1 listopada 2008 r. Zgody na to nie uzyskał w związku z obciążeniem Urzędu pracą w okresie poprzedzającym koniec roku i oświadczył, że stawia się do pracy. W dniu 22 grudnia 2008 r. powód otrzymał wypowiedzenie uzasadnione likwidacją w urzędzie stanowiska radcy prawnego w wymiarze ½ etatu, której przeprowadzenie wynika z konieczności dostosowania struktury Urzędu do zmian wprowadzonych regulaminem z dnia 29 listopada 2007 r. Wskazano, że wypowiedzenie uzasadnione jest przyczynami nie dotyczącymi pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 ze zm., zwana ustawą o zwolnieniach grupowych).

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 23 listopada 2009 r. [...] oddalił powództwo w całości. Sąd w pierwszej kolejności ocenił, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie wymagało zawiadomienia organizacji związkowej określonego w art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Po pierwsze, powodowi jako radcy prawnemu nie przysługiwała ochrona szczególna, ta bowiem obejmuje jedynie przypadki rozwiązania stosunku pracy z radcą prawnym z przyczyn dotyczących jego osoby. Po drugie, powód nie był członkiem żadnej organizacji związkowej ani nie zwracał się do żadnej organizacji z wnioskiem o ochronę. Nie było więc tym samym podstaw do konsultacji zamiaru rozwiązania z nim stosunku pracy. Sąd uznał także, że wypowiedzenie nie zostało wręczone w warunkach uchybiających normie art. 41 k.p. W dniu 22 grudnia 2008 r. powód nie korzystał z dnia wolnego od pracy. Stawił się bowiem do pracy gotów do jej świadczenia, a nie - jak sam podnosił - w celu innym niż wykonywanie obowiązków służbowych. Wreszcie Sąd uznał, że podana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i konkretna. Stanowisko powoda zlikwidowano, nie zatrudniono nikogo innego na jego miejsce.

Apelacja od tego wyroku wywiedziona przez powoda oddalona została wyrokiem Sądu Okręgowego w Kielcach z dnia 16 lutego 2010 r. [...]. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu błędów w ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w spra-

wie. Sąd Rejonowy dokonując oceny nie wykroczył poza ramy wynikające z art. 233 § 1 k.p.c. W szczególności dokonał prawidłowej oceny na potrzeby zarzutu wadliwości wypowiedzenia w świetle art. 41 k.p.; powód 22 grudnia 2008 r. był w pracy i stał się w celu wykonywania pracy, podpisując listę obecności. Pracodawca nie musiał akurat w tym dniu uwzględnić wniosku powoda o udzielenie dnia wolnego za 1 listopada 2008 r. Przy tym powód wnosił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego, co nie zmienia oceny, że pracodawca mógł nie zgodzić się na dzień wolny w dniu 22 grudnia 2008 r. Sąd Okręgowy w pełni podzielił oceny dotyczące zastosowania prawa materialnego, przyjmując, że powód nie podlegał szczególnej ochronie jako radca prawny. Odnosząc się natomiast do przyczyny wypowiedzenia, Sąd drugiej instancji ocenił, że określono ją w sposób konkretny i prawdziwy. Na miejsce powoda nie zatrudniono innego radcy prawnego. Struktura zatrudnienia w ramach obsługi prawnej wynikała z regulaminu z dnia 29 listopada 2007 r., do określania której pozwany miał pełne prawo, dostosowując ją do stanu zatrudnienia. W tym stanie rzeczy Sąd drugiej instancji uznał, że wypowiedzenie było zgodne z prawem.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł powód, zarzucając naruszenia:

1) przepisów postępowania, to jest: a) art. 231 k.p.c., przez nieprawidłowe posłużenie się domniemaniami faktycznymi; b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez oparcie orzeczenia na faktach sprzecznych z aktami; c) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu przyczyn nieuwzględnienia konkretnych zarzutów apelacji; d) art. 378 § 1 k.p.c., przez zaniechanie rozpoznania wszystkich zarzutów apelacji; e) art. 382 k.p.c., przez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zgromadzonego materiału dowodowego; f) art. 385 k.p.c., przez oddalenie apelacji, która wymagała uwzględnienia; 2) przepisów prawa materialnego, a to: a) art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były konkretne i rzeczywiste; b) art. 38 § 1 k.p., przez przyjęcie, że nie istniał obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia powoda; c) art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie; d) § 3 ust. 1 pkt 3 zarządzenia nr 13 Ministra Finansów z dnia 20 czerwca 2006 r. w sprawie organizacji urzędów i izb skarbowych oraz nadania im statutów (Dz.Urz. Ministra Finansów Nr 7, poz. 55), przez niezastosowanie tego przepisu i przyjęcie, że doszło do zmian organizacyjnych; d) art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że radca prawny nie podlega ochronie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wymagała oddalenia jako nieuzasadniona. Sformułowane w niej zarzuty służyły - zgodnie z uzasadnieniem skargi - do wykazania wadliwości wypowiedzenia w dwóch aspektach: a mianowicie w zakresie formalnym (brak konsultacji w przedmiocie sprzeciwu organizacji związkowej) i w zakresie materialnym (brak zasadności wypowiedzenia). Dla jasności wyводу Sąd Najwyższy odstępuje od klasycznej oceny zarzutów procesowych, w pierwszej kolejności pragnąc zająć się dwoma wyodrębnionymi na podstawie skargi problemami, do których przyporządkowane są mieszane zarzuty proceduralno-materialne.

W pierwszej kolejności wypada odnieść się do twierdzenia, że powód podlegał szczególnej ochronie, co wymagało zachowania procedury ujętej w art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Specyficzny charakter tej ochrony wynika z art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w świetle którego rozwiązanie stosunku pracy z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wymaga uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych. Natomiast art. 10 ust. 2 *in principio* ustawy o zwolnieniach grupowych dotyczy przypadków, w których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. W pierwszej kolejności wypada odpowiedzieć na pytanie, czy radca prawny na podstawie art. 19 ustawy o radcach prawnych podlega ochronie szczególnej. Przepis ten kreuje obowiązek konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy. Nie wynika z niego, by pracodawca pozostawał związany wynikiem tej konsultacji. Analizowana norma przypomina zatem treść art. 38 k.p., tyle że określa inny organ uprawniony do konsultacji i podaje zakres przyczyn, które powodują uruchomienie owej konsultacji. Przepis art. 19 ustawy o radcach prawnych wymaga bowiem, by rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym, ale tylko z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów ustawy o radcach prawnych, następowało po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Opinia ta powinna być przesłana jednostce organizacyjnej w terminie 14 dni od dnia otrzymania od tej jednostki zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie ze stanowiskami przyjmowanymi w nauce prawa pracy ochrona szczególna (ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy) obejmuje przypadki, w których rozwiązanie stosunku pracy jest dopuszczalne jedynie po uzyskaniu zgody określonego organu albo w ogóle jest zakazane (por. T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, tom II, Warszawa-Kraków 1986, s. 76 i nast., Z. Salwa, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2002, s. 125, T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2004, s. 152). Bez wątpienia żadnej z tych konstrukcji nie wykorzystuje art. 19 ustawy o radcach prawnych. Dlatego jego zaliczanie do ochrony szczególnej (co czyni np. T. Liszcz, *tamże*, s. 155) nie jest - zdaniem Sądu Najwyższego - co do zasady możliwe. Ostateczne rozstrzygnięcie tego zagadnienia (opowiedzenie się za uznaniem art. 19 ustawy o radcach prawnych za przepis statuujący szczególną ochronę lub wyrażenie poglądu przeciwnego) nie jest jednak istotne dla niniejszej sprawy. Przepis art. 19 ustawy o radcach prawnych rozszerza ochronę ogólną radcy prawnego przed rozwiązaniem stosunku pracy, ale jedynie w sytuacji, gdy wypowiedzenie podyktowane jest przyczynami leżącymi po stronie pracownika i do tego przyczynami związanymi *stricte* z wykonywaniem zawodu radcy prawnego. W takim przypadku, jeśli radca prawny jest członkiem związku zawodowego wymagane są dwie konsultacje; jedna z izbą radców prawnych, druga - z zakładową organizacją związkową. Nie ma natomiast żadnych podstaw prawnych do traktowania stosunku pracy radcy prawnego jako stosunku pracy podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy szczególnych przepisów w sytuacji, gdy zwolnienie radcy powodowane jest przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Innymi słowy, obowiązek pracodawcy uprzedniego zasięgnięcia opinii okręgowej izby radców prawnych i dokonywania oceny pracy radcy prawnego w razie rozwiązania z nim za wypowiedzeniem stosunku pracy (art. 16 i art. 19 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych - nie dotyczy sytuacji, w której przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest reorganizacja (likwidacja) stanowiska pracy radcy prawnego, niełącząca się z negatywną oceną jego pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 3/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 200).

W związku z powyższym za zbędne należy uznać dalej idące rozważania, dotyczące konieczności konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy oraz oczekiwania na ewentualny sprzeciw organizacji związkowej. Na marginesie Sąd Najwyższy pragnie jedynie stwierdzić, że podnoszony przez powoda zarzut braku zasięgnięcia informacji o tym, czy był objęty ochroną związku zawodowego połączony z pro-

cesowymi zarzutami braku oparcia dla ustaleń faktycznych w tym zakresie, pozostaje najzupełniej bezzasadny. Po pierwsze, samo twierdzenie, że pracodawca nie zasięgnął informacji o objęciu powoda ochroną nie ma znaczenia dla wadliwości wypowiedzenia. Istotna jest bowiem konsultacja samego wypowiedzenia. Jeśli pracodawca zaniecha zasięgnięcia informacji a pracownik nie podlega ochronie związku zawodowego, czynność rozwiązania stosunku pracy nie może okazać się wadliwa. Taki jest też powszechnie przyjęty w judykaturze pogląd na tą sprawę. Natomiast okoliczność objęcia ochroną powinna zostać udowodniona w postępowaniu sądowym, by brać ją pod uwagę. Na zasadzie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. dowód taki w niniejszym postępowaniu ciążył na powodzie, on bowiem wywodził w tym zakresie skutki prawne z wadliwości wypowiedzenia. Ponieważ dowód taki nie został przeprowadzony z inicjatywy powoda, pominięcie okoliczności zapytania o członkostwo w związku (objęcia ochroną związku) pozostawało bez wpływu na wynik sprawy.

Drugi z problemów objętych skargą stanowiło zagadnienie zasadności wypowiedzenia. Powód podnosił, że regulamin organizacyjny przewidywał stanowisko jednoosobowe, lecz pozwany akceptował przez długi czas zatrudnienie dwóch radców prawnych, w tym powoda na ½ etatu. Niezrozumiały pozostaje przy tym zarzut wywodzony z regulacji zarządzenia Ministra Finansów z dnia 20 czerwca 2006 r. w sprawie organizacji urzędów i izb skarbowych oraz nadania im statutów. Regulacja § 3 ust. 1 pkt 3 wskazywała, że w urzędach skarbowych mogą być tworzone wieloosobowe stanowiska pracy. Niemniej jednak zgodnie z pkt 4 tego przepisu istniała możliwość tworzenia stanowisk jednoosobowych. Ukształtowanie struktury konkretnego urzędu może zatem polegać na utworzeniu stanowiska wieloosobowego lub jednoosobowego. U pozwanego w interesującym powoda zakresie stworzono stanowisko jednoosobowe, nie ma zatem żadnego znaczenia fakt, że regulacje prawne dopuszczają tworzenie stanowisk wieloosobowych.

Nie ma także znaczenia fakt, że pozwany przez pewien czas akceptował zatrudnienie w Urzędzie dwóch radców prawnych. Miał pełne prawo dostosowania stanu zatrudnienia do istniejącej struktury, co uczynił rozwiązując stosunek pracy z powodem. Nie sposób przyjąć, że akceptowanie przez pewien czas zatrudnienia większej liczby radców prawnych *per facta concludentia* zmieniło czy uchyliło regulacje organizacyjne zawarte w stosownym regulaminie. To że pozwany wcześniej nie rozwiązał stosunku pracy z powodem nie znaczy, iż utracił takie prawo wobec upływu czasu. Z uwagi na fakt, że w skardze kasacyjnej nie podnoszono w tym zakresie za-

rzutów, Sąd Najwyższy nie zajmuje się problematyką doboru powoda jako pracownika wyznaczonego do zwolnienia. W materiale dowodowym zgromadzono jednak informacje o kryteriach, jakie o tym zdecydowały i nie ma podstaw do kwestionowania wypowiedzenia także w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====