



Sygn. akt I PK 12/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa E.W.

przeciwko "D.Y.E." Spółce z o. o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, przywrócenie do pracy i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 października 2011 r., sygn. akt [...]

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powódka E.W. domagała się przywrócenia do pracy z związku z nieuzasadnionymi wypowiedzeniem umowy o pracę

Rozpatrujący sprawę Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 31 maja 2011 r., sygn. [...] przywrócił powoda do pracy. Za podstawę wyroku służyły następujące ustalenia faktyczne.

Powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W 2008 r. w firmie pozwanej trwał spór zbiorowy dotyczący podwyżek wynagrodzenia pracowników. W związku z nieosiągnięciem porozumienia w drodze rokowań ani mediacji, działająca u pozwanej międzyzakładowa organizacja związkowa (organizacja związkowa) rozpoczęła przygotowania do akcji strajkowej w oparciu o regulamin określający zasady i tryb przeprowadzania referendum strajkowych u pracodawców objętych zasięgiem jej działania. Referendum przeprowadzono dwukrotnie. Pierwsze, które trwało dwa dni (6 i 7 sierpnia 2008 r.) miało się odbyć na stołówce hali płyt (6 sierpnia) oraz na stołówce hali wtryskarek (7 sierpnia), o czym organizacja związkowa poinformowała stronę pozwaną. Ta odpisała, że woli, aby referendum odbyło się na hali, gdyż na stołówce nie będzie obiektywne. Ostatecznie referendum w dniu 6 sierpnia nie odbyło się na stołówce, lecz bezpośrednio na hali, gdyż nie pozwolono na rozstawienie punktu wyborczego na stołówce i skierowano komisję referendalną na halę PCB, na której na samym środku ustawiony był stół i krzesła dla członków komisji. Ten punkt referendalny był umieszczony obok przeszklonego biura kierownika i okna do pomieszczeń pracowników administracji strony pozwanej, przez co pracownicy, którzy zamierzali wziąć udział w referendum mogli podlegać ciągłej obserwacji kadry kierowniczej pozwanej i obawiać się głosowania ze względu na ewentualne konsekwencje w postaci odmowy przedłużenia z nimi umów o pracę. Dopiero po interwencji organizacji związkowej przesunięto stół bliżej ściany, co i tak nie zapewniło pełnej dyskrecji głosującym. Zamieszanie ze zmianą miejsca głosowania i z przestawieniem stolika na hali płyt opóźniło rozpoczęcie zbierania głosów, co spowodowało, że nie wszyscy pracownicy, którzy chcieli zagłosować, zdążyli to uczynić, ponieważ byli „poganiani przez kierownika

by szybko wrócić do pracy i ewentualnie zagłosować w czasie przerw śniadaniowych". W pierwszym dniu referendum wzięło udział 158 pracowników. Oddano w nim: 154 głosy za strajkiem, 2 przeciwko i 1 głos nieważny. W dniu 7 sierpnia 2008 r. głosowanie odbyło się na stołówce hali wtrysków i wzięło w nim udział 48 pracowników. Oddano w nim: 46 głosów za strajkiem, 1 głos przeciwko i 1 nieważny. Głosowanie było tajne i polegało na stawianiu znaczka „x” w kratce pod pytaniem, czy głosujący wyraża zgodę na przeprowadzenie akcji strajkowej, czy jest jej przeciwny. Kartki do głosowania wrzucało się do urny. Mąż zaufania z ramienia pracodawcy dysponowała własną listą pracowników zatrudnionych na tej hali i odznaczała na niej osoby biorące udział w głosowaniu. Dopiero po interwencji oddała tę listę przewodniczącemu.

Podczas obu dni referendum pracownicy mogli głosować jedynie w czasie dwóch przerw śniadaniowych, z których jedna trwała 10 a druga 20 minut. Ponadto mogli oddawać głosy tuż przed przystąpieniem do pracy, o ile nie prowadziło to do spóźnienia i zaraz po zakończeniu pracy, która u strony pozwanej odbywa się na trzy zmiany: od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00. Na jednej zmianie pracuje 100 pracowników. Przed referendum pozwany wywiesił informację, że pracownicy, którzy nie wezmą udziału w głosowaniu otrzymają premię w wysokości 5,4%, która po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi przekształci się w stałą podwyżkę. Pozwana zawarła takie porozumienia ze 166 pracownikami.

Osiągnięty w takich warunkach wynik pierwszego referendum nie uprawniał do przeprowadzenia akcji strajkowej, ponieważ w stanie zatrudnienia, który w tym czasie wynosił 505 pracowników, nie uzyskano wymaganej dla ważności referendum strajkowego większości 253 głosów, o czym poinformowano pozwaną.

Równocześnie w związku ze stwierdzonymi uchybieniami i utrudnieniami w głosowaniu ze strony pozwanej, komisja międzyzakładowa podjęła uchwałę o unieważnieniu pierwszego referendum i poinformowała pozwaną o ponownym ubieganiu się o zgodę na przeprowadzenia akcji strajkowej. Drugie referendum odbyło się w siedzibie oddziału „Solidarności” i trwało 14 dni: od 17 do 30 września 2008 r. Było ono jawne i polegało na wpisywaniu się na listę przez wpisanie imienia, nazwiska, numeru PESEL oraz składaniu podpisów. Na jednej stronie

kartki wpisywały się osoby popierające akcję strajkową a na odwrocie osoby nie wyrażające zgody. Tym razem uzyskano 262 głosy poparcia dla strajku, co stanowiło ponad 50% spośród ówczesznie zatrudnionych 503 pracowników. O wyniku drugiego referendum i zamiarze przeprowadzenia akcji strajkowej komisja międzyzakładowa poinformowała stronę pozwaną, która pomimo stosownego wniosku komisji związkowej nie udostępniła wykazu zatrudnionych pracowników, w związku tym „bazowano” na liście otrzymanej przez pierwszym referendium. Podczas tego referendum 28 podpisów osób zostało sfałszowanych, za co część pracowników podrabiających podpisy została skazana prawomocnymi wyrokami.

Powódka wzięła udział w obu referendach. Była uprzedzona przez pozwaną, że - w jej ocenie - strajk jest nielegalny ze względu na niedozwolone przeprowadzanie ponownego referendum a także ze względu na ukrywanie faktu głosowania i jego przebiegu przed pracodawcą. Jednocześnie byli zapewniani przez związek zawodowy, że strajk jest legalny. Powódka samodzielnie i własnoręcznie podpisała się na listach poparcia, nie złożyła podpisów za inne osoby i nie miała wiedzy o przypadkach fałszowania podpisów podczas drugiego referendum.

Strajk odbył się w dniach 16 października - 25 listopada 2008 r. W czasie strajku powódka wraz z innymi pracownikami stała pod bramą zakładu, nie blokowała wjazdu samochodom ciężarowym. Część strajkujących nie chciała przepuścić samochodów wjeżdżających na teren zakładu, jednakże nie spowodowali żadnych szkód. Autobusy z pracownikami, którzy nie strajkowali oraz ciężarówki były przepuszczane. Blokada bramy trwała jeden dzień ale i wówczas część samochodów przepuszczono. Ponadto po kilku dniach część strajkujących podjęła akcję polegającą na przechodzeniu po przejściu dla pieszych i częściowym blokowania dróg dojazdowych do dzielnicy przemysłowej, gdzie usytuowany jest zakład pracy pozwanej, co powodowało częściowo utrudnienia w ruchu pojazdów w dzielnicy przemysłowej. Te blokady nie były jednak inicjowane przez związek zawodowy. W dniu 10 listopada 2008 r. pracownicy weszli do stołówki na teren zakładu, co doprowadziło do zatargu z pracownikami ochrony. Strajkujący używali syren, gwizdali, śpiewali hymn narodowy. Policja podczas strajku nie interweniowała.

Pozwana zwolniła wszystkich strajkujących, w tym powódkę, którzy w większości pracowali na stanowiskach produkcyjnych. Jako przyczynę wypowiedzenia umów o pracę we wszystkich przypadkach podano ich udział w strajku zorganizowanym niezgodnie z zasadami przewidzianymi w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Na miejsce powodów zatrudniono nowych pracowników. Od tego czasu zmieniła się też organizacja pracy u pozwanego i tylko niewielka część pracowników wykonuje prace ręcznie. Z nowymi pracownikami zawierane są umowy na czas określony.

Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu udział pracownika w strajku zorganizowanym niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, jeśli pracownik ma wiedzę o okolicznościach warunkujących nielegalność strajku. Ponieważ powódka takiej wiedzy nie miała, wypowiedzenie ze względu na udział w nielegalnym strajku nie znajdowało uzasadnienia.

Apelację pozwanego od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 27 października 2011 r., sygn. [...]. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną sądu I instancji. Zdaniem sądu nie można było powódce przypisać bezprawności działania w zakresie niewykonania obowiązków pracowniczych. Nie miała ona bowiem świadomości nielegalności strajku. Z pewnością nie mógł o tym świadczyć fakt unieważnienia pierwszego referendum ze względu na oczywiście naganne zachowania przedstawicieli pracodawcy, utrudniających jego przeprowadzenie. Natomiast nielegalność strajku ze względu na sfałszowanie podpisów w toku drugiego referendum uzasadnia stawianie zarzutów organizatorom strajku a nie powodom jako jego szeregowym uczestnikom.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zarzucając naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez ich niewłaściwą interpretację i zastosowanie – przyjęcie, że wypowiedzenie dokonane względem powódki było nieuzasadnione, choć pozostają normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, który nie wymaga istnienia winy, tym bardziej umyślnej, aby zostało dokonane skutecznie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnienia i wymaga oddalenia.

Prowadzący do takiego wniosku wywód rozpocząć wypada od weryfikacji przyjętego w skardze założenia, że wypowiedzenie stosunków pracy powódki, jako normalny sposób ich ustania, nie wymagało istnienia winy po stronie pracownika. Na tę okoliczność skarżący przytacza cały szereg rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, w świetle których rzeczywiście ustanie stosunku pracy w tym trybie może nastąpić ze względu na wystąpienie okoliczności niezawinionych przez pracownika a przy tym – zachowań o niekoniernie pokaźnym ciężarze gatunkowym.

Wypada jednak zauważyć, że spór toczy się na tle wypowiedzeń, uzasadnionych przez pracodawcę „udziałem w nielegalnym strajku”. Tak skonstruowana przyczyna nie odnosi się do okoliczności niezawinionych przez pracownika, wyraźnie akcentując podmiotowo kierowany zarzut niewłaściwego postępowania. Nie można się zatem zgodzić ze stwierdzeniem, że pracodawca uzasadnił ustanie stosunku pracy przyczynami niezawinionymi przez pracownika.

Jak podniesiono w skardze kasacyjnej, zasadniczy dorobek judykatury Sądu Najwyższego dotyczący zarzutu udziału pracownika w nielegalnym strajku odnosi się do przypadków rozwiązania z takimi pracownikami stosunku pracy na zasadzie art. 52 § 1 k.p. Z tego względu ma on ograniczone zastosowanie w niniejszym sporze, sporze toczącym się na kanwie rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem. Mylne byłoby jednak wrażenie, że dorobek judykatury prawa pracy w ogóle nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, w szczególności gdy uzupełnić go o wypowiedzi nauki prawa pracy odnoszące się do tej kwestii.

Dość wcześnie po uchwaleniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych analizowano bowiem sprawę konsekwencji udziału pracownika w nielegalnym strajku. Wypada przypomnieć w tym kontekście poglądy B. Wagner (*Odpowiedzialność za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, PiZS 1/1992, s. 46-47), nawiązujące do stanowiska W. Sanetry (*Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975), iż przesłanką rozwiązania stosunku pracy z powodu

udziału w nielegalnym strajku (i to rozwiązania bez wypowiedzenia jak i za wypowiedzeniem) pozostaje wina pracownika. Jedynie jej rodzaj (ciężar) warunkuje dobór sposobu ustania stosunku pracy. Konsekwencją praktyczną, zdaniem Autorki, pozostaje przeniesienie ciężaru dowodu na pracownika, a zatem można wymagać, by ekskulpował się on w postępowaniu uzasadniając, że nie ponosi winy udziału w strajku zorganizowanym niezgodnie z przepisami ustawy. Pogląd ten przytacza i akceptuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 1992 r., sygn. I PRN 11/92. O ile sam wyrok zapadł na kanwie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, o tyle widać w nim aprobatę dla założenia o roli winy pracownika jako przesłanki zakończenia stosunku pracy jako sankcji wobec pracownika.

Poglądy te zostały zaakceptowane w późniejszym piśmiennictwie. Warto tu przytoczyć stanowisko B. Cudowskiego (*Odpowiedzialność prawna uczestników nielegalnego strajku – cz. I*, PiZS 1/1996, s. 52), w świetle którego stosowanie sankcji prawa pracy wobec szeregowych uczestników strajku w ogóle pozostaje dyskusyjne, a jeśli już – to wyłącznie w przypadkach szczególnych, polegających na ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym kontekście należy odrzucić tezę, iż odpowiedzialność pracownika za udział w nielegalnym strajku ma charakter zobiektywizowany – tj. za sam fakt uczestnictwa w strajku bez oceny, czy można mu przypisać winę.

Odnosząc tę konstatację do niniejszego sporu wypada zatem stwierdzić, że bez analizy strony podmiotowej, tj. świadomości pracowników udziału w nielegalnej akcji zbiorowej, rozstrzygnąć sprawy nie sposób. Nie miał zatem racji skarżący podnosząc, że zbędnie sądy powszechne badały w sprawie zagadnienie legalności strajku. Było to potrzebne choćby dlatego, że sam pracodawca zarzucił pracownikom udział w takim proteście.

Strajk, w którym brała udział powódka, okazał się nielegalny. Niemniej jednak, jak to już wywiedziono, badanie winy z tytułu udziału w nielegalnym strajku nie może abstrahować od ich świadomości co do przesłanki nielegalności w strajku. Należy się zająć tą kwestią tym bardziej, że pracodawca informował pracowników o swoim stosunku do strajku, co mogłoby uzasadnić winę po ich stronie.

Informacje te, udzielane z wyprzedzeniem w stosunku do samego strajku, a zatem znane pracownikom „z góry” zawierały zarzut, że strajk ma zostać

zorganizowany w sposób sprzeczny z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z tej przyczyny, że prowadząca spór organizacja związkowa zdecydowała się na powtórzenie referendum strajkowego. Ewentualna wina powodki byłaby zależna od stwierdzenia, że referendum strajkowego ponownie organizować nie można.

W piśmiennictwie wyraża się w tej kwestii wręcz odmienne stanowiska. I tak np. M. Kurzynoga (*Warunki legalności strajku*, Lex 2011, r. V, pkt 3.7 *in fine*) uważa, że w przypadku, w którym w referendum nie wzięła udziału połowa pracowników zakładu lub zabrakło większości popierającej strajk możliwe jest przeprowadzenie ponownego referendum, albowiem żaden przepis nie zabrania takiego działania. Identyczne stanowisko z takim samym uzasadnieniem prezentuje J. Żołyński (*Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, Lex 2012, pkt 16 uwag do art. 20). Autor ten postuluje jedynie *de lege ferenda* by takie sytuacje były niedopuszczalne, tu już bez uzasadnienia.

W świetle tych stanowisk ponowne przeprowadzenie referendum nie wydaje się niedopuszczalne. Warto jedynie skorygować te stanowiska o argumenty przemawiające za ich trafnością. Nie do końca bowiem przekonuje postępowanie się wnioskowaniem z milczenia ustawodawcy.

Wydaje się, że właściwiej byłoby, jako uzasadnienie takiego działania powołać regulacje międzynarodowe wprowadzające swobodę działania organizacji związkowych.

Z art. 3 ust. 1 Konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej z dnia 9 lipca 1948 r. wynika m. in. swoboda działania związków zawodowych, przy czym granicą tej swobody mają być obowiązujące regulacje prawne (art. 3 ust. 2 Konwencji). Skoro w sporze zbiorowym pracowników reprezentują obowiązkowo związki zawodowe, a korzystają one ze swobody działalności, chyba, że ograniczają ją przepisy prawa, to także swobodą działalności należy tłumaczyć prawo do organizowania sporu, w tym – odnosząc się do niniejszej sprawy – referendum strajkowego według określonych samodzielnie zasad.

Oczywiście należy się zgodzić, że nieograniczone ilościowo i przyczynowo prawo ponawiania referendum strajkowego, mogłoby stanowić nadużycie swobody działalności związku zawodowego. Z pewnością natomiast można stwierdzić, a ma



to niezwykle istotne znaczenie w niniejszej sprawie, że ponowienie referendum strajkowego jest dopuszczalne, jeśli pracodawca usiłował w sposób niezgodny z prawem wpływać na jego przebieg.

I tak np. w piśmiennictwie sugeruje się (K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Lex 2010, uwaga 1.3 do art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) tajność głosowania aby uniknąć negatywnego wpływu tak przedstawicieli związku jak i pracodawcy na decyzję pracownika. Natomiast w świetle ustaleń faktycznych sprawy pracodawca czynił wiele – jeśli nie mówić o naruszeniu tajności głosowania – by w każdym razie obserwować jego przebieg i wyłączyć tajność samego udziału w głosowaniu.

Ponadto pracodawca obiecywał premiowanie pracowników, którzy nie wezmą udziału w strajku. Tego rodzaju praktyki są oceniane jako naruszenie wolności związkowej. Tytułem przykładu warto wskazać skargę związków zawodowych przeciwko rządowi Paragwaju rozpatrywaną przez Komitet Wolności Związkowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (sprawa nr 2105, por. 326th Report of the Committee on Freedom of Association, baza [www.ilo.org](http://www.ilo.org), pobranie 30 sierpnia 2012). Komitet wyraźnie wskazuje (paragraf 438 i 446 raportu), że „tego rodzaju dyskryminujące praktyki stanowią poważną przeszkodę dla związków zawodowych w prowadzeniu ich działalności” i należy się wystrzegać ich podejmowania.

Także inne zachowania przedstawicieli pracodawcy (np. pospieszanie pracowników do powrotu do pracy) utrudniały przeprowadzenie referendum. Mając zatem na uwadze te okoliczności, przeprowadzenie ponownego referendum było dopuszczalne. Strajk z tego względu nie był nielegalny, a zatem informacje pracodawcy kierowane do pracowników o tym, że strajk jest niedopuszczalny wskutek ponownego referendum były błędne. Nie można zatem przyjąć, że pracownicy wiedzieli o niedopuszczalności strajku, a mimo to podjęli go, co uzasadniałoby winę po ich stronie.

Wypada przypomnieć, że strajk okazał się niedopuszczalny na skutek naruszeń przy przeprowadzaniu drugiego referendum. Za naruszenia te odpowiadały osoby organizujące protest, nie wiedziała o nich (przynajmniej do zakończenia strajku) ani powódka ani pracodawca. To, że wiedza w tym

przedmiocie ujawniła się później, obciążać może wprawdzie pracowników organizujących strajk, ale nie jego szeregowych uczestników.

Mając zatem na uwadze fakt, że powódka jako szeregowy pracownik nie poniosła winy za udział w strajku, który okazał się nielegalny, wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce pozostawało niezasadne.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/