



Sygn. akt I PK 20/13

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A. Ś.

przeciwko W. I. Spółce Akcyjnej w C.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 czerwca 2013 r.,

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

z dnia 19 września 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w C. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 stycznia 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. przywrócił powoda A. Ś. do pracy w pozwanej „W. E.” Spółce Akcyjnej w C., zasądził na jego rzecz 16.770 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków pracy i płacy z ustawowymi odsetkami od 17 lutego 2011 r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz nadał wyrokowi w pkt. 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.590 zł i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w F. C. S.A. w C. od 9 września 1985 r. na stanowisku kierownika działu socjalnego, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia w spółce F. powód był członkiem Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” (powoływanej dalej jako „MOZ”) i został objęty szczególną ochroną stosunku pracy podczas czteroletniej kadencji trwającej do 31 marca 2014 r. O funkcji tej pracodawca został poinformowany pismem z dnia 21 września 2010 r. Pismem z 14 grudnia 2010 r. powód został poinformowany, że na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. z dniem 1 stycznia 2011 r. stanie się pracownikiem firmy „W. E.” spółki jawnej w C. na skutek przekazania przez F. P. and H. Spółki z o.o. we W. zorganizowanej części firmy w postaci kotłowni przy ul. P. 2 w C. W styczniu 2011 r. Komisja MOZ poinformowała pozwaną o członkach związku zawodowego oraz osobach szczególnie chronionych. Pismem z 19 stycznia 2011 r. doręczonym pocztą 25 stycznia 2011 r., pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 kwietnia 2011 r. Pozwana jako przyczynę rozwiązania stosunku zatrudnienia podała likwidację stanowiska pracy. Nie poinformowała o wypowiedzeniu organizacji związkowej, której ochroną był objęty powód i nie uzyskała zgody w tym zakresie. Pismem z 21 stycznia 2011 r. MOZ NSZZ wyraziła sprzeciw w zakresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd uznał, że pozwana na podstawie akt osobowych powoda oraz informacji pracowników Fortum wiedziała o funkcji związkowej powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego bezsporne było, że powód był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy z tytułu funkcji w Komisji

Międzyzakładowej MOZ na okres kadencji do 31 marca 2014 r. Pozwana, składając powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę naruszyła art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., powoływana dalej, jako: „u.z.z.”), bowiem nie uzyskała zgody na dokonanie tych czynności wobec powoda. W związku z przejęciem powoda przez pozwaną w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. jego prawa i obowiązki nie uległy zmianie, w tym ochrona trwałości zatrudnienia. Pozwana nie zrealizowała obowiązku wynikającego z art. 30 ust. 2 u.z.z., nie uzyskała stanowiska NSZZ „Solidarność” w zakresie objęcia jej działalnością jednostki organizacyjnej związku, a więc złożyła powodowi oświadczenie dotknięte wadą.

Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.

W uzasadnieniu apelacji Sąd Okręgowy uznał za nietrafny zarzut pozwanej jakoby Sąd pierwszej instancji dowolnie przyjął, że w chwili rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwana nie wiedziała, że powód był objęty szczególną ochroną. Sąd wskazał, że już z treści e-maila adresowanego do E. Z. wynika, że powód pobierał u poprzedniego pracodawcy dodatek wyrównawczy z tytułu ochrony związkowej. Informacje o szczególnej ochronie stosunku pracy powoda wynikają z akt osobowych, które Sąd Rejonowy szczegółowo analizował. Przekazanie tych akt do spółki nastąpiło 5 stycznia 2011 r. i w styczniu 2011 r. pismem z dnia 19 stycznia 2011 r. KM NSZZ „Solidarność” poinformował pozwaną o członkach związku zawodowego oraz osobach szczególnie chronionych, a informację przekazano listem poleconym. Nie może więc pozwana skutecznie zastrajać się, że o przysługującej powodowi ochronie nie wiedziała. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, OSNCP 1993 nr 4 poz. 48, że szczególna ochrona stosunku pracy jest częścią składową treści stosunku pracy pracownika, któremu ochrona przysługuje. W wypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, zgodnie z dyspozycją art. 23<sup>1</sup> k.p., dotychczasowe warunki zatrudnienia pracownika przejmowanego pozostają bez

zmian, a w szczególności jest utrzymana ochrona stosunku pracy. Powód mimo przejścia do nowego pracodawcy w dalszym ciągu pozostawał członkiem MOZ NSZZ „Solidarność” i w dalszym ciągu pełnił funkcję członka jej zarządu. Zgoda na wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę mogła zostać wyrażona przez MOZ, która nie utraciła bytu prawnego, wciąż funkcjonowała u dotychczasowego pracodawcy. W dniu 30 kwietnia 2011 r. pozwana nie dysponowała zgodą zarządu reprezentującej go organizacji związkowej działającej przy F. P. and H. P. Sp. z o.o. Sąd podkreślił, że istnienie szczególnej ochrony stosunku pracy nie jest uzależnione od przekazania pracodawcy pełnej listy osób podlegających ochronie, choć taką listę pozwana otrzymała pismem z 20 września 2010 r. Nie doszło również do naruszenia art. 45 k.p. w związku z art. 8 k.p. Oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy w wypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 u.z.z. może mieć charakter wyjątkowy w wypadku szczególnie rażącego i naganego zachowania pracownika, a zachowania powoda nie stanowiły rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i miały charakter jednostkowy, i nie były przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a więc nie miały dla pozwanej zasadniczego znaczenia. Sąd Okręgowy nie zgodził się również z zarzutem apelacji jakoby Sąd pierwszej instancji przyznał powodowi odszkodowanie w wysokości zawyżonej. Odszkodowanie za bezprawne wypowiedzenie ma funkcję represyjną. Sąd pierwszej instancji prawidłowo zasądził odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a jego wysokość nie budzi zastrzeżeń, bowiem wynagrodzenie powoda wynosiło 5.590 zł miesięcznie, na które składała się płaca zasadnicza - 3.440 zł i 2.150 zł dodatku wyrównawczego. Wobec tego, fakt likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda nie uzasadnia zatem zarzutu z pkt. 6 apelacji, ponieważ stosunek pracy powoda na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych podlegał szczególnej ochronie, więc Sąd Rejonowy zgodnie z art. 45 § 3 k.p. przywrócił powoda do pracy.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego. W ramach podstawy naruszenia prawa materialnego Skarżąca zarzuciła naruszenie: 1) art. 25<sup>1</sup> u.z.z., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że istnienie szczególnej ochrony stosunku pracy nie jest uzależnione od

przekazania pracodawcy pełnej listy osób podlegających ochronie; 2) art. 32 ust. 3-4 w związku z ust. 8 u.z.z., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powodowi przysługuje szczególna ochrona, pomimo że pracodawca nie uzyskał imiennej listy osób chronionych; tj. na przesłance wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.; art. 38 k.p. w związku z art. 34 ust. 1 i w związku z art. 30 ust. 21 u.z.z., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwana przed rozwiązaniem lub zmianą umowy powodowi miała obowiązek zwrócić się do MOZ o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, mimo że nie była objęta działaniem tej organizacji; 4) art. 32 ust 1 pkt 1 u.z.z. w związku z art. 23<sup>1</sup> k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca, który przejął pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem lub zmianą umowy o pracę, ale u którego nie działa organizacja związkowa, ma obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej działającej u poprzedniego pracodawcy na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę przejętemu pracownikowi; tj. na przesłance wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.; 5) art. 45 § 1-2 w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przywróceniu powoda do pracy, mimo że jego stanowisko zostało zlikwidowane, oraz zasądzenia mu odszkodowania, mimo że wypowiedzenie warunków zatrudnienia było bezprzedmiotowe, bo pozwana rozwiązała jednocześnie umowę o pracę; tj. na przesłance wynikającej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., przez dowolne ustalenie, że w chwili rozwiązywania umowy o pracę powoda oraz wypowiedzenia jej warunków pozwana wiedziała, że był on objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, pomimo że pozwana takiej wiedzy nie miała. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania lub uchylenie tego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i zmianę zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę powód wniosł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych, a w wypadku jej przyjęcia do rozpoznania, o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Bezpodstawny okazał się jednak zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Formułując ten zarzut pełnomocnik skarżącej nie wskazał, ani w *petitum* skargi, ani w uzasadnieniu jej podstaw, którego z paragrafów tego artykułu on dotyczy. Taki sposób przedstawienia podstawy skargi kasacyjnej dyskwalifikuje ją z tego względu, że w świetle art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy działając jako sąd kasacyjny nie jest uprawniony do samodzielnego konkretyzowania zarzutów lub stawiania hipotez co do tego, jakiego przepisu (w tym przypadku paragrafu) dotyczy podstawa skargi, zwłaszcza, że poszczególne paragrafy rozważanego artykułu normują różne zagadnienia.

Usprawiedliwione okazały się natomiast zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. W pierwszej kolejności uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. w związku z art. 23<sup>1</sup> k.p., przez przyjęcie, że pracodawca, który przejął pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem lub zmianą umowy o pracę, ale u którego nie działa organizacja związkowa, ma obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej działającej u poprzedniego pracodawcy na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę przejętemu pracownikowi. Istotnie, Sąd Okręgowy, oddalając apelację strony pozwanej przyjął, że powód mimo przejścia do nowego pracodawcy w dalszym ciągu pozostawał członkiem MOZ i w dalszym ciągu pełnił funkcję członka jej zarządu. Zgoda na wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę mogła więc zostać wyrażona przez organizację międzyzakładową działającą przy F. P. and H. P. Sp. z o.o. Wynika stąd, że Sąd uznał, że podstawą przysługującej powodowi ochrony jest art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z., stanowiący, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę

czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Dlatego należy uznać, że pełnomocnik skarżącej trafnie wskazał, między innymi ten przepis w podstawie skargi. Jego zastosowanie przez Sąd jest wadliwe przede wszystkim z tego względu, że został on zastosowany do nieustalonego stanu faktycznego. Przede wszystkim, Sąd nie ustalił, czy po przejściu kotłowni, stanowiącej części zakładu pracy należącego wcześniej do F. C. S.A., w której powód świadczył pracę, nowy zakład powoda był objęty zakresem działania Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”, w której zarządzie pełnił funkcję objętą ochroną. Należy zauważyć, że samo stwierdzenie (ustalenie), że powód pełnił taką funkcję w wymienionej organizacji bez jednoczesnego ustalenia, że organizacja ta obejmowała zakresem swojego działania jego nowy zakład pracy, jest niewystarczające, ponieważ z tego tytułu pracownik może podlegać ochronie tylko w zakładzie pracy objętym zakresem działania organizacji. Należy przypomnieć, że zgodnie z ukształtowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem, pracownik podlega związkowej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy tylko wtedy gdy zakład pracy, w którym jest zatrudniony, jest objęty działaniem zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, której jest członkiem lub, z której ochrony korzysta na zasadach ustalonych w art. 23<sup>2</sup> k.p. i art. 30 ust. 2 u.z.z. O tym, jakie zakłady pracy są objęte zakresem działania zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej decydują statuty związkowe i wydane zgodnie z nimi uchwały uprawnionych organów związkowych (zob. uchwałę 7 sędziów z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, OSNC 1993 nr 4, poz. 48; wyrok z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97, OSNP 1997 nr 24, poz. 493; wyrok z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 591/99, LEX nr 1218581; wyrok z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 58; wyrok z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 169). W tych ramach o konkretnym zakresie działania określonej międzyzakładowej organizacji związkowej rozstrzygają właściwe organy danego związku zawodowego (tak SN np. w powołanych wyżej wyrokach z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 41/97 i z dnia 20 maja 2011 r., II PK 295/10). Ustalenie, czy po dacie przejścia nowy zakład powoda był objęty zakresem działania wymienionej wyżej organizacji, wymagało zatem ustalenia treści statutu NSZZ „Solidarność” i ewentualnie wydanej na jego podstawie uchwały

uprawnionego przez statut organu określającej konkretny zakres działania wskazanej wyżej Międzyzakładowej Organizacji Związkowej. Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznaje, że treść wewnątrzorganizacyjnych aktów prawnych jakimi są statut i uchwała związku zawodowego należy do podstawy faktycznej orzeczenia. Akty te nie należą do źródeł prawa powszechnie obowiązującego w rozumieniu art. 87 Konstytucji RP, nie są też ogłaszane, jak tego wymaga art. 88 ust. 1 Konstytucji. W rezultacie sędzia nie jest obowiązany znać z urzędu (*ex officio*) ich treści na zasadzie *iura novit curia*. Dlatego stan wiedzy sądu w tym zakresie zależy od inicjatywy dowodowej stron. Wobec tego istnienie i treść tych aktów należy, jak wskazano do podstawy faktycznej orzeczenia, natomiast oceną prawną objęte są kwestie ich obowiązywania (czasowego, przestrzennego, podmiotowego, przedmiotowego), relacji do innych aktów prawnych oraz wykładni (por. wyrok SN z dnia 8 kwietnia 2003 r., IV CKN 39/01, LEX nr 78893). Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w odniesieniu do swoistych źródeł prawa pracy wskazanych w art. 9 § 1 k.p. (por. wyroki SN z dnia: 5 maja 2009 r., I PK 6/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 2; 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10), co może mieć znaczenie w wypadku uznania, że statut NSZZ „Solidarność” spełnia w zakresie objętym niniejszą sprawą wymagania określone w tym przepisie, a szczególnie, że jest oparty na ustawie i określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Należy też zauważyć, że Sąd Okręgowy dokonał samodzielnie jedynie fragmentarycznych ustaleń faktycznych i nie wskazał, czy w pozostałym zakresie akceptuje ustalenia przyjęte przez Sąd pierwszej instancji. Stwierdził jedynie, że nietrafne są zarzuty pozwanej, iż Sąd Rejonowy nietrafnie przyjął, że nie wiedziała ona o przysługującej powodowi szczególnej ochronie. W tej sytuacji Sąd Najwyższy nie może przyjąć, że Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne dokonane w pierwszej instancji, ponieważ oznaczałoby to w istocie ustalenie stanu faktycznego sprawy w postępowaniu kasacyjnym, do czego Sąd Najwyższy nie ma kompetencji. Poza tym ustalenia przyjęte w niniejszej sprawie przez Sąd drugiej instancji są w istotnym zakresie sprzeczne z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. W szczególności Sąd Rejonowy ustalił, że powód „w okresie zatrudnienia w spółce Fortum” był członkiem Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” i został objęty szczególną ochroną stosunku pracy podczas



czteroletniej kadencji trwającej do 31 marca 2014 r. Wynika stąd, że w podstawie faktycznej wyroku Sadu pierwszej instancji nie przyjęto, odmiennie niż uczynił to Sąd drugiej instancji, że powód był członkiem zarządu MOZ także po przejściu kotłowni do pozwanej. Przyjęcie w pierwszej instancji takiego ustalenia potwierdza to, że Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana składając powodowi oświadczenie woli nie zrealizowała obowiązku z art. 30 ust. 2 u.z.z. Prowadzi to do wniosku, zważywszy na treść art. 30 ust. 2, który dotyczy pracowników niezrzeszonych, że według Sądu powód w dacie wypowiedzenia (której sądy nie ustaliły, bowiem Sąd Rejonowy ustalił jedynie datę wypowiedzenia warunków pracy i płacy) nie był już członkiem związku. W tej sytuacji mógłby on więc podlegać jedynie ochronie przysługującej po zakończeniu kadencji związkowej na podstawie art. 32 ust. 2 u.z.z., stanowiącego, że ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Z powyższych uwag wynika, że Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok bez wskazania jego podstawy faktycznej. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd, że naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie w rozumieniu art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. następuje również w wypadku, gdy wyrok sądu drugiej instancji nie zawiera ustaleń faktycznych odnoszących się do przesłanek normy prawa materialnego (por. np. wyroki SN z dnia: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, niepublikowany; 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego powyżej wyroku z dnia 26 czerwca 2001 r.: „przesłanki wskazane w normie prawa materialnego mają charakter hipotetyczny i dopiero porównanie ich ze stanem przyjętym przez sąd orzekający można uznać za stosowanie tego prawa. Brak ustalonego stanu faktycznego powoduje, że prawo materialne nie może być zastosowane. Naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie w rozumieniu art. 393<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c. następuje więc również w takim

przypadku, gdy wyrok sądu apelacyjnego nie zawiera ustaleń faktycznych odnoszących się do przesłanek normy prawa materialnego.” Ujmując rzecz innymi słowami można stwierdzić, że skoro subsumcja oznacza podstawienie ustalonego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej, to w wypadku gdy sąd nie ustalił stanu faktycznego jest oczywiste, że nie mógł dokonać takiego podstawienia. Błędne jest wreszcie uznanie istnienia związku między procesowo ustalonym faktem a normą prawną w sytuacji, gdy takie ustalenie faktu nie nastąpiło. Oznacza to, że w razie braku ustalenia podstawy faktycznej wyroku sądu drugiej instancji, zarzut niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, w rozumieniu art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., odnoszący się do przepisów powołanych w podstawie prawnej tego wyroku, jest uzasadniony (zob. uzasadnienie cyt. wyżej wyroku z 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10).

Ocena pozostałych zarzutów naruszenia prawa materialnego jest na obecnym etapie rozpoznania sprawy bezprzedmiotowa, ponieważ ocena prawidłowości ich ewentualnego zastosowania przez Sąd Okręgowy zależy od dokonania poprawnych ustaleń dotyczących objęcia zakładu pracy powoda działaniem MOZ. Od tych ustaleń zależy bowiem określenie podstawy prawnej przysługującej ewentualnie powodowi ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.