



Sygn. akt II PK 289/12

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko A. Sp. z o.o.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 11 maja 2012 r.,

**1) oddala skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 11 maja 2012 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ś. z dnia

30 stycznia 2012 r., którym przywrócono powoda D. K. do pracy w pozwanej A. Spółce z o.o. na poprzednich warunkach.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, zgodnie z którymi powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 22 maja 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera – operatora wózka widłowego. W dniu 20 czerwca 2011 r. doręczono mu oświadczenie woli strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu utraty zaufania wynikającej „z niemożności porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wyrażającą się dezaprobatą pracownika do funkcjonowania zakładu pracy, która przejawia się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych”. Uchwałą z dnia 3 czerwca 2011 r. Komisja Zakładowa KNSZZ „Solidarność 80” , działająca przy „M.” SA przyjęła powoda z dniem 3 czerwca 2011 r. w poczet członków związku. Postanowieniem z dnia 8 czerwca 2011 r. (doręczonym do „M. SA” w dniu 21 czerwca 2011 r.) Zarząd Regionu [...] KNSZZ „Solidarność 80” poinformował, że z dniem 8 czerwca 2011 r. Komisja Zakładowa działająca przy „M.” SA została przekształcona w Komisję Międzyzakładową KNSZZ „Solidarność 80”. Uchwałą z dnia 14 czerwca 2011 r. Komisja Międzyzakładowa KNSZZ „Solidarność 80” powołała powoda z dniem 14 czerwca 2011 r. w skład Komisji Międzyzakładowej i objęła go ochroną związkową na okres trwania kadencji w związku, o czym zarząd Komisji Międzyzakładowej zawiadomił zarząd pozwanej spółki pismem z dnia 20 czerwca 2011 r. Pismo to wpłynęło do pozwanej już po doręczeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W takim stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie podlegał ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), bowiem ochrona ta przysługuje dopiero od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie, zaś w niniejszej sprawie takiego zawiadomienia dokonano już po doręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowisko takie w pełni zaakceptował Sąd Okręgowy, przychylając się również do oceny wyrażonej przez Sąd pierwszej instancji, że umowa o pracę z powodem została

jednak rozwiązana z naruszeniem przepisów prawa, bowiem pracodawca nie wskazał rzeczywistej i konkretnej przyczyny zwolnienia. W piśmie wypowiedającym umowę o pracę użył sformułowań niekonkretnych i niezrozumiałych. Utrata zaufania do powoda nie została poparta w opisie konkretnymi zdarzeniami, a materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwolił na ustalenie – z uwagi na ogólnikowość i wewnętrzną sprzeczność – jakie konkretnie zarzuty pracodawca postawił pracownikowi. Uzasadniało to, po myśli art. 45 § 1 k.p., przywrócenie powoda do pracy, albowiem nie było podstaw do stwierdzenia niecelowości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na podniesioną w postępowaniu apelacyjnym przez stronę pozwaną okoliczność likwidacji magazynu. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Takie okoliczności, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie wystąpiły jednak na gruncie niniejszej sprawy, albowiem likwidacja magazynu nie oznacza, że doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego pozwanego na okoliczność niemożliwości i niecelowości przywrócenia powoda do pracy w wyniku likwidacji magazynu, a tym samym stanowiska pracy powoda – na skutek błędnego uznania przez Sąd drugiej instancji, że dalsze prowadzenie postępowania dowodowego było bezpodstawne,
2. art. 381 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego pozwanego na okoliczność niemożliwości i niecelowości przywrócenia powoda do pracy w wyniku likwidacji magazynu, a tym samym stanowiska pracy powoda, co uniemożliwiło pozwanemu wykazanie tych okoliczności,
3. art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie dowodów, które co najmniej usprawiedliwiałyby i uzasadniały twierdzenie oraz stanowisko, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe, a tym samym istnieją podstawy do orzekania o odszkodowaniu,

4. art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie przy ustalaniu powrotu powoda do pracy okoliczności nienależytej współpracy między powodem a jego przełożonymi, które czynią taki powrót niemożliwym.

Opierając skargę na takich podstawach, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2003 r. (wprowadzonym ustawą z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 135, poz. 1146), pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej 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, z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy, przy czym zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie określonej w ust. 3 lub w ust. 4. Przepis ten stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 34 ust. 1 ustawy). W obecnym stanie prawnym doniosłe znaczenie ma zatem imienne wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już, jak poprzednio, wszyscy „członkowie zarządu organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu”, lecz jedynie „imiennie wskazani uchwałą

zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego rozpoczyna się zatem, jak prawidłowo stwierdził Sąd Okręgowy, z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005 nr 21 poz. 331; z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21 – 22, poz. 274 i z 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5 – 6, poz. 64).

Uszło jednak uwadze Sądu drugiej instancji, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przewiduje tzw. szerszy zakres ochrony, wyrażający się w słowach, że bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. Jak przyjmuje się w judykaturze, w ten sposób ustanowiono regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również, że postępując zgodnie z prawem, nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika (por. np. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93, OSNP 1994 nr 9, poz. 140, czy wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2004 r., III PK 25/04, niepublikowany). Skoro zatem, jak powiedziano, ochrona działacza związkowego rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie, to nie budzi wątpliwości, że powód uzyskał taką ochronę już po dokonaniu wypowiedzenia, a tym samym, w myśl przedstawionego stanowiska Sądu Najwyższego, był chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy na skutek dokonanego wcześniej wypowiedzenia. Strona pozwana nie zwróciła się do zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem już w okresie wypowiedzenia, po uzyskaniu informacji, że jest objęty szczególną ochroną, wobec czego rozwiązanie stosunku pracy naruszało art. 32 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Okoliczność, że powód był objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy oznacza także, iż miał do niego zastosowanie art. 45 § 3 k.p., na mocy którego, w razie uznania wypowiedzenia za niezgodne z przepisami lub nieuzasadnione, sąd nie może odmówić przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego, chyba że przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy.

W tym stanie rzeczy nie ma żadnych przesłanek do stwierdzenia, że Sąd powinien prowadzić postępowanie celem ustalenia niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy, wobec czego wszelkie zarzuty skarżącego zmierzające do wykazania tej okoliczności należy uznać za nieuzasadnione. Kwestie odnoszące się do likwidacji magazynu, czy też nienależytej współpracy powoda z jego przełożonymi pozostają bowiem bez znaczenia dla konieczności przywrócenia go do pracy, skoro z art. 45 § 3 k.p. wynika wyraźnie, że zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika szczególnie chronionego przywrócenia do pracy może mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy dochodzi do upadłości lub likwidacji pracodawcy, co w niniejszej sprawie nie zaistniało.

Z tych względów nie było podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej, wobec czego należało orzec jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).