



Sygn. akt II PK 247/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko L. E. B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 czerwca 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z dnia 27 maja 2013 r.

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w D. wyrokiem z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. akt ... 136/12, po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. K. przeciwko L. E. B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o przywrócenie do pracy oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy oparł wyrok o następujący stan faktyczny: Powód K. K. w okresie od dnia 21 stycznia 2004 r. do dnia 20 lipca 2005 r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku monter na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 21 lipca 2005 r. zawarto z powodem umowę o pracę na stanowisku monter w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Z dniem 3 kwietnia 2007 r. powierzono powodowi obowiązki referenta ds. logistyki, a z dniem 3 marca 2009 r. - specjalisty ds. logistyki. Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku specjalisty ds. logistyki należało: generowanie z systemu wszelkich niezbędnych dokumentów wysyłkowych (WWZ, WZ, FV) oraz kontrola ich zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi pozwanego w zakresie rozliczania sprzedaży, właściwe, zgodne ze specyfikacją przygotowanie przesyłki eksportowej oraz sprawdzanie i potwierdzanie faktur za usługi transportowe oraz dostawy trójstronne. W 2010 roku kierownikiem działu gospodarki magazynowej został P. M., któremu zostało zlecone zadanie reorganizacji zespołu w celu poprawy jego efektywności i ekonomiki pracy. Na powoda często zdarzały się skargi pracowników dotyczące opóźnień w generowaniu tzw. zamówień sprzedażowych. Nagminnie dochodziło także do drukowania przez powoda dokumentów WWZ i WZ w podwójnej ilości. P. M. w ramach reorganizacji w podległym mu dziale, podjął decyzję o zlikwidowaniu stanowiska pracy powoda, jako pracownika najmniej efektywnego. Powód był członkiem związku zawodowego działającego u strony pozwanej. Pismem z dnia 21 listopada 2011 r. pozwany zawiadomił związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, wzywając jednocześnie do zajęcia stanowiska w tej sprawie w terminie 5 dni. W piśmie z dnia 25 listopada 2011 r. Przewodniczący Zarządu związku zawodowego oświadczył, że nie jest w stanie zająć stanowiska, wobec nie przedstawienia przez pracodawcę całokształtu informacji dotyczących sprawy, a w szczególności konsultacji struktury zatrudnienia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy. W dniu 28 listopada 2011 r. powód przedłożył pozwanemu pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę. Ostatnie ze zwolnień lekarskich określało jego niezdolność do pracy do dnia 6 maja 2012 r. W trakcie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim wszystkie jego obowiązki przejęła K. W. W dniu 2 kwietnia 2012 r. Zarząd NSZZ Pracowników L.

E. B. Spółki z o.o. podjął uchwałę Nr 2, na mocy której w skład zarządu powołano trzech nowych członków w tym powoda. W dniu 20 kwietnia 2012 r. Zarząd NSZZ Pracowników L. E. B. Spółki z o.o. przedstawił powyższą uchwałę stronie powodowej. Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 r. strona pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: 1. rażąco zaniedbywanie obowiązków służbowych, polegające na wielokrotnym dublowaniu dokumentów dotyczących wysyłek towarów (WZ), co naraziło zakład pracy na znaczne straty oraz 2. likwidacja stanowiska pracy. Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 r. Zarząd NSZZ Pracowników L. E. B. Sp. z o.o. poinformował stronę pozwaną o odmowie wyrażenia zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. W dniu 4 maja 2012 r. Lekarz Orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zakwestionował ostatnie z przedłożonych przez powoda zaświadczeń lekarskich i orzekł, że powód od dnia 5 maja 2012 r. jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. logistyki. W dniu 7 maja 2012 r. strona pozwana L. E. B. Spółka z o.o. w B. doręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2012 roku.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi spełniać określone przez prawo wymogi formalne, a ponadto być uzasadnione. W razie niezachowania tych wymogów pracownikowi przysługuje roszczenie, którego podstawę prawną stanowi art. 45 § 1 k.p. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W tym miejscu wyraźnego wskazania wymaga, że spełnienie jednej z dwóch wymienionych w tym przepisie przesłanek wystarczy do uznania bezskuteczności wypowiedzenia. Sąd podniósł, że do podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane przez pracodawcę powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie

odwołania do sądu pracy. Sprzeczne z prawem jest także wypowiedzenie mimo istnienia zakazu wypowiedzania. Przy czym zakaz wypowiedzania może mieć charakter bezwzględny (np. art. 177 § 1 k.p.) lub względny, czyli dopuszczający wypowiedzenie za zgodą określonego organu (np. art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Sąd zaznaczył, że powód odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę zarzucił, że pozwany nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej, którego jest członkiem zarządu. Sąd podniósł, że ochrona członka zarządu związku zawodowego określona w przytoczonym powyżej przepisie nie jest instytucją bezwzględnie obowiązującą. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego reprezentantem związku. Sąd wskazał, że powołanie powoda w poczet członków zarządu związku zawodowego miało wyłącznie cel „instrumentalny”, jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy na zlikwidowanym stanowisku pracy powoda. Po pierwsze powód przeszedł na zwolnienie lekarskie tuż po zwróceniu się przez stronę pozwaną do Zarządu Związku o wydanie opinii w przedmiocie jego zwolnienia. Sam powód nie zaprzecza, że nastąpiło to w wyniku powiadomienia go przez ojca, będącego Przewodniczącym związku zawodowego, którego był członkiem, o zamierzeniach pracodawcy. Po drugie objęcie powoda ochroną stosunku pracy poprzez powołanie go w poczet członków Zarządu NSZZ Zawodowego Pracowników L. E. B. Spółki z o.o. nastąpiło w trakcie przebywania przez powoda na trwającym już kilka miesięcy zwolnieniu lekarskim. Sąd wskazał, iż na aprobatę nie zasługuje także drugi z podniesionych przez powoda zarzutów. Zdaniem powoda wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione gdyż zostało dokonane bez zasadnej, konkretnej i zgodnej z prawdą przyczyny tego wypowiedzenia, a w szczególności nie zachodzi rażące naruszenie stosunków służbowych, jak również stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane. Sąd wskazał, że w jego ocenie podane powodowi przyczyny wypowiedzenia były dostatecznie skonkretyzowane, a zarazem prawdziwe i rzeczywiste. Z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, iż stanowisko pracy zostało zlikwidowane, co było konsekwencją nowej reorganizacji pracy w dziale, dokonanej w celu poprawy jego efektywności i ekonomiki pracy. Po reorganizacji pracy powstała ekonomiczna potrzeba na jedno stanowisko pracy, naturalnym dla strony

pozwanej było wybranie najlepszego i najefektywniejszego pracownika. Pozwany po dokonaniu oceny jakości, rzetelności i solidności pracy pracowników uznał, iż takich cech nie spełnia powód. Taka ocena poparta jest ujawnieniem rażącego zaniedbywania przez powoda obowiązków służbowych. Nagminnie dochodziło do drukowania przez niego dokumentów WWZ i WZ w podwójnej ilości, lub drukowania tych dokumentów lub w ogóle nie doszło do zatwierdzenia zlecenia klienta. Powyżej wskazane uchybienia znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków w szczególności P. M., M. Ś. , K. W. i M. Ś. Nadto ich relacje znajdują potwierdzenie dowodach rzeczowych w postaci korespondencji e-mailowej oraz dokumentach wysyłkowych z dnia 11 lipca 2011 r. i z dnia 15 lutego 2010 r. Sam powód nie wykluczył możliwości drukowania przez niego dokumentacji w podwójnej ilości. Okolicznością przesadzającą o wyborze powoda do zwolnienia, było także lekceważące jego podejście do ujawnionych błędów i przewinień popełnianych przez niego. Nadto powód nie stosował się długotrwale do udzielanych mu ustnie upomnień w związku z zajmowaniem się w czasie pracy sprawami prywatnymi. Sąd podniósł, że skoro nie zachodziły przesłanki określone w art. 45 k.p. to powództwo podlegało oddaleniu.

Od powyższego wyroku apelację wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. wyrokiem z dnia 27 maja 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy. Sąd drugiej instancji wskazał, że apelacja była uzasadniona i zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. podlegał stosownej zmianie. W jego ocenie, Sąd pierwszej instancji na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego dokonał w zasadzie prawidłowych ustaleń, jednakże wyprowadził błędne z nich wnioski, co w konsekwencji doprowadziło do wadliwej oceny prawnej. Niewątpliwie u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych w dziale powoda, to jednak - w ocenie Sądu Okręgowego – nie doszło do likwidacji stanowiska powoda (specjalista ds. logistyki), lecz jedynie do zmniejszenia zatrudnienia w tym dziale. Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała żadnym dokumentem zaistniałych zmian. Brak jakiegokolwiek schematu organizacyjnego, struktury zatrudnienia, analizy potrzeb zmian. Związek zawodowy w odpowiedzi na pierwsze zawiadomienie o zamiarze

wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podnosił, że nie była z nim prowadzona żadna konsultacja w zakresie nowej struktury zatrudnienia. Mając powyższe na uwadze Sąd przyjął, że doszło *de facto* do zmniejszenia zatrudnienia przez kumulację obowiązków. Nie jest to tożsame z faktyczną likwidacją stanowiska. Dla zasadności tak wskazanej przyczyny pracodawca był obowiązany - w przypadku sporu - wykazać obiektywność dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia. W niniejszej sprawie strona pozwana w sposób niezbyt przekonujący chciała wykazać, że takowym kryterium była ocena pracy powoda. Z ustaleń faktycznych wynikało, że powód „przeznaczony” do zwolnienia był już w listopadzie 2011 r., kiedy jeszcze pracodawcy nie były znane okoliczności podnoszone w wypowiedzeniu z maja 2012 r. W przekonaniu sądu odwoławczego nie były one znaczące, dotyczyły odległych zdarzeń a i strona pozwana nie do końca okoliczności te w toku procesu wykazała (jak chociażby „narażenie na znaczne straty”). Tym samym Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia nie były zasadne w stopniu uzasadniającym zwolnienie. Sąd drugiej instancji wskazał również, że strona pozwana dezawuowała wiek i doświadczenie pracownicze powoda w przypadku powołania go do zarządu organizacji związkowej ale akceptowała powołanie na kierownika działu, w którym powód był zatrudniony od paru lat, osoby bezpośrednio po stażu. W tych okolicznościach Sąd uznał, że brak było jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że ochrona związkowa powoda wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych podlega ograniczeniom z art. 8 k.p. Sąd pierwszej instancji (ani wcześniej pozwany) nie wskazał z jakimi zasadami współżycia społecznego byłoby sprzeczne przywrócenie powoda do pracy. Można założyć, że chodziło o sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony przed zwolnieniem działacza związkowego. Wniosek taki nie był, w ocenie Sądu drugiej instancji jednak trafny. Żaden przepis nie ogranicza ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wyłącznie do okoliczności związanych z samą działalnością związkową. Art. 8 k.p. ma zastosowanie wyłącznie do oceny zachowania się samego pracownika. Jeżeli zatem nie została zakwestionowana zasadność zwolnienia lekarskiego powoda (w przypadku wielomiesięcznego zwolnienia skrócenie go przez lekarza orzecznika o 2 dni jest bez znaczenia) ani wybór do zarządu organizacji związkowej, to nie można powodowi postawić skutecznie

zarzutu „nadużycia prawa”. Żaden przepis nie ogranicza organizacji związkowej w prawie wyboru swoich władz. Sąd stwierdził nadto, że łączenie wyboru powoda do władz związku jakkolwiek pozostawało w związku czasowym z zamiarem pracodawcy wypowiedzenia mu umowy o pracę, to jednak nie przesądzało, a przynajmniej nie zostało to w sposób przekonywujący wykazane, że sam wybór miał na celu obronę powoda przed zwolnieniem. Tylko w tym ostatnim przypadku mógłby mieć ewentualnie zastosowanie przepis art. 8 k.p.

Strona pozwana zaskarżyła wyżej wskazany wyrok w całości skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie: art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i ustalenie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione, a wskazana w wypowiedzeniu likwidacja stanowiska pracy powoda stała się nieistotna z punktu widzenia celu jaki pozwana deklarowała w wypowiedzeniu, a nadto błędnego przyjęcia, iż uchybienia obowiązkowi pracowniczemu powoda wprawdzie „istniały”, jednak nie były „znaczące” i odległe w czasie, a w konsekwencji przywrócenia powoda do pracy; art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 23) poprzez błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem, że powód jako członek zarządu organizacji zawodowej korzystał ze wzmożonej ochrony związkowej trwałości stosunku pracy w sytuacji, gdy czynił on ze swojego prawa użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa; art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że: - pozwana nie dowiodła w sposób należyty, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są zasadne, konkretne i rzeczywiste, podczas gdy przeczy temu całokształt materiału dowodowego akt sprawy - w tym obiektywne dowody z dokumentów oraz zeznań świadków: P. M., K. W., M. Ś., A. S.- B., z których jednoznacznie wynika, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda; - pozwana niedostatecznie wykazała, że powód dopuścił się rażącego uchybienia obowiązkowi pracowniczemu, podczas gdy Sąd drugiej instancji nie dysponował żadnymi nowymi dowodami za wyjątkiem twierdzeń samego powoda, którym pozwana konsekwentnie przeczyła, a z zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, w tym z relacji samego powoda, który nie kwestionował faktu uchybienia obowiązkowi pracowniczemu w zakresie

sporządzania druków WZ i WWZ wynika, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były rzeczywiste i konkretne; pozwana „w sposób nieprzekonywujący” wykazała, że wybór powoda do władz organizacji związku zawodowego miał na celu obronę przed zwolnieniem, podczas gdy powód znał zamierzenia pracodawcy przed udaniem się na zwolnienie lekarskie (jak spontanicznie wskazał, poinformował go o tym ojciec, będący przewodniczącym związku), a bezpośrednio przed końcem trwającej 6 miesięcy absencji, powód został wybrany do zarządu związku zawodowego. W zakresie prawa procesowego pozwana wskazała naruszenie: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie, na skutek czego treść uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia nie zawiera wymaganych tym przepisem elementów oraz poprzez niezastosowanie, polegające na nie ustosunkowaniu się przez Sąd drugiej instancji do zarzutów apelacji, przez co uniemożliwiona jest jednoznaczna rekonstrukcja podstaw rozstrzygnięcia i kategoryczne ustalenie motywów zaskarżonego wyroku; art. 217 k.p.c. i 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie, a w konsekwencji pominięcie istotnych okoliczności, jakie doprowadziły do objęcia powoda ochroną związkową trwałości stosunku pracy i dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego, w szczególności wyjaśnień samego powoda, a także z zeznań powołanych w niniejszej sprawie świadków; art. 385 k.p.c. poprzez jego nieuwzględnienie pomimo bezzasadności apelacji; art. 386 § 1 k.p.c. poprzez jego zastosowanie, pomimo że apelacja jest bezzasadna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji strona pozwana w sposób dostateczny wykazała, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę tj. likwidacja stanowiska pracy i rażące uchybienia obowiązkom pracowniczym są zasadne, konkretne, rzeczywiste i prawdziwe. Nie budzi zastrzeżeń, że pracodawca ma prawo do racjonalnego zarządzania swoją kadrą pracowniczą oraz interes w poprawie efektywności i jakości świadczonej pracy. W przeciwieństwie do stanowiska Sądu drugiej instancji,

nie ulega wątpliwości, że program redukcji etatów może urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Pracodawca jest w takiej sytuacji uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącym się większą dyspozycyjnością a tym samym stwarzającym większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05). O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje ocena całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Powyższe stanowisko jest mocno ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Jednocześnie podkreśla się w nim, że nie chodzi tu o likwidację pozorną polegającą na przykład na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 2 lutego 2012 roku w sprawie o sygn. akt II PK 252/11, formułując tezę że, likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, co było konsekwencją nowej reorganizacji pracy w dziale gospodarki magazynowej pozwanej. W ramach tych zmian nie dokonano tylko i wyłącznie likwidacji stanowiska pracy powoda, ale zlikwidowano także stanowisko pracy T. J., która skorzystała z wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Natomiast drugą pracownicę działu – K. H. przesunięto na stanowisko magazyniera. W tej sytuacji - po przejściu powoda na zwolnienie lekarskie wszystkie obowiązki z trzech dotychczasowych etatów zostały powierzone wykwalifikowanemu pracownikowi K. W. - jako mającej wyższe wykształcenie w zakresie logistyki. Z tego punktu widzenia w rozpatrywanej sprawie niewątpliwie

doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda, albowiem obowiązki powoda oraz dwóch innych osób (T. J. i K. H.) przejęła jedna osoba – K. W. W sytuacji, gdy po reorganizacji pracy w dziale gospodarki magazynowej powstała ekonomiczna potrzeba na obsadzenie tylko jednego stanowiska pracy, zasadnym było wybranie przez pozwaną najlepszego i najefektywniejszego pracownika na to miejsce. Już sama likwidacja stanowiska pracy stanowiła samoistną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, co uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny przez pracodawcę jego kwalifikacji i stażu pracy, predyspozycji osobistych. Niemniej jednak wobec powoda ujawniono rażące zaniedbywanie obowiązków pracowniczych. Bezsporne w niniejszej sprawie było, że powód nagminnie dublował dokumenty zamówienia WWZ i WZ lub drukował je mimo tego, że faktura nie została wystawiona lub klient nie potwierdził zamówienia. Ujawnione zaniedbania w wykonywaniu obowiązków pracowniczych powoda powodowało dezorganizację pracy wśród innych działów pozwanej oraz naraziło pozwaną na utratę zaufania jako rzetelnego kontrahenta w oczach odbiorców towarów. Wskazane uchybienia w pracy powoda znajdują oparcie w dowodach ze świadków: P. M., M. Ś. i K. W. Ponadto znajdują wsparcie w obiektywnych dowodach z dokumentów, tj. korespondencji e-mailowej z 11 lipca 2011 r. i 15 lutego 2010 r. Okolicznością przemawiającą za wytypowaniem powoda do zwolnienia, było także lekceważenie przez niego ujawnianych błędów i brak krytycznej refleksji nad swoim zachowaniem w miejscu pracy, co w konsekwencji skutkowało znaczną nieefektywnością wykonywanej przez niego pracy. W tej sytuacji zasadne i celowe z punktu widzenia interesu pracodawcy było, dokonanie wyboru takiego pracownika do zwolnienia. W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że rozważając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., III PK 75/10, LEX nr 901632). Pozwana dokonała zatem właściwego wyboru pracownika do zwolnienia. Pomiędzy powodem a K. W. istniały istotne różnice na niekorzyść powoda, które wspierałyby tezę, że wypowiedzenie jemu umowy o pracę było uzasadnione (wystarczy tutaj wskazać kierunkowe wykształcenie K. W. w zakresie logistyki i wykonywanie tych samych obowiązków bez konieczności korzystania z nadgodzin). Nie można

również przypisać bezzasadności wypowiedzeniu umowy dokonanej wobec powoda, dlatego że pracodawca nie zaproponował mu pracy na innym stanowisku lub „przekwalifikowania”. Likwidacja stanowiska pracy jest bowiem sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. teza IX i X uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164, wyrok z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983, z. 4, poz. 61, wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, z. 15, poz. 576). W tym miejscu warto podkreślić, że przywrócenie do pracy powoda na dotychczasowe stanowisko, stanowi w świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r. (I PKN 689/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 690) niedopuszczalną próbę sądowego wpływania na prawo pracodawcy doboru pracowników do wypowiedzenia, jeżeli było to usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia. Sąd drugiej instancji do wyżej wskazanych kwestii nie odniósł się w motywach podjętego rozstrzygnięcia.

Sąd Najwyższy nie podziela również stanowiska Sądu drugiej instancji, jakoby żądanie powoda przywrócenia do pracy nie podlegało ograniczeniom z uwagi na dyspozycję art. 8 k.p. W tym aspekcie wskazać należy na nieprzypadkową sekwencję zdarzeń, świadczącą o instrumentalnym charakterze objęcia powoda ochroną związkową. Po pierwsze, powód przeszedł na zwolnienie lekarskie tuż po zwróceniu się strony pozwanej do Zarządu Związku Zawodowego Pracowników L. E. B. Sp. z o.o. w B. o zajęcie stanowiska w przedmiocie jego zwolnienia. Nastąpiło to w wyniku powiadomienia go przez ojca, będącego Przewodniczącym Związku o zamiarach pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę. Po drugie, objęcie powoda ochroną związkową poprzez powołanie go w poczet członków Zarządu Związku Zawodowego Pracowników pozwanej nastąpiło w trakcie przebywania powoda na kilkumiesięcznym zwolnieniu, a w zasadzie bezpośrednio przed końcem zwolnienia. Chronologia wskazanych zdarzeń niewątpliwie świadczy o instrumentalnym wykorzystaniu instytucji związkowej ochrony trwałości stosunku pracy do celu sprzecznego z celem jej stworzenia. Intencją ustawodawcy tworzącego normę art. 32 ustawy o związkach zawodowych było udzielenie ochrony aktywnym działaczom związkowym w związku z ich

aktywnością na polu działacz związkowy - pracodawca w sytuacji sprzeczności interesów. Wskazana powyżej sekwencja zdarzeń, przemawia za uznaniem, że wykorzystanie instytucji ochrony związkowej - w realiach niniejszej sprawy - jest sprzeczne z prawdziwymi intencjami, dla których została stworzona. Powód, bowiem nigdy nie brał aktywnego udziału w działalności związkowej. Wybór powoda bezpośrednio do zarządu organizacji związkowej w sytuacji jego biernej postawy i pozostawania od ponad 5 miesięcy przed wyborem na zwolnieniu lekarskim poddaje w wątpliwość racjonalność samego aktu wyboru. Ważąc powyższe, przebywanie na zwolnieniu lekarskim (które uniemożliwia skuteczne złożenie pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu) wobec wcześniejszego braku zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy pracę powodowi, a następnie korzystanie z ochrony trwałości stosunku pracy z tytułu wyboru do władz związkowych, dokonane po podjęciu działań pracodawcy zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę stoi w sprzeczności z dyspozycją artykułu 8 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, to o tym, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa decyduje rodzaj czynu pracownika przy uwzględnieniu wyjątkowości odmowy udzielenia ochrony, mogącej być jedynie następstwem szczególnych okoliczności (por. między innymi wyroki z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461 i z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Taka sytuacja w stanie faktycznym sprawy nie zachodzi, gdyż powód nigdy nie był aktywnym działaczem związkowym, a nadto został objęty ochroną związkową na trwającym już kilka miesięcy zwolnieniu lekarskim, zatem w czasie jego nieobecności w pracy. W tak ustalonym stanie faktycznym, który - jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku - Sąd drugiej instancji uznał za Sądem pierwszej instancji jako własny, wskazać należy, że powyższa kwestia winna być przedmiotem szczegółowych rozważań w aspekcie naruszenia zasad współżycia społecznego i wykorzystania

roszczenia powoda do celów sprzecznych z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem w rozumieniu art. 8 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.