

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 14 kwietnia 1994 r.
I PZP 59/93**

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Antoni Filcek, Teresa Flemming-Kulesza, Adam Józefowicz, Maria Mańkowska (sprawozdawca), Teresa Romer, Sędzia SA Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Ryszarda K. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej "P." w K. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego składowi siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 7 grudnia 1993 r.,

"1) Od kiedy biegnie termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przewidziany w art. 264 § 1 k.p. w sytuacji, gdy po dokonaniu wypowiedzenia pracownik został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz. U. Nr 55, poz. 234), zaś zakład pracy nie cofnął swojego oświadczenia o wypowiedzeniu ?

2) Czy w sytuacji opisanej w punkcie pierwszym (1), gdy pracownik nie złożył w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p. odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, dopuszczalne jest przywrócenie terminu do złożenia odwołania z uwagi na wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej ?"

podjął następującą uchwałę :

1) W sytuacji, gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od tego wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlega ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234), termin przewidziany w art. 264 § 1 kodeksu pracy biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze.

2) Odmówił udzielenia odpowiedzi na pytanie w pkt. 2.

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

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 1993 r. [...] Sąd Najwyższy po rozpoznaniu rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych od prawomocnego wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 11 maja 1993 r. [...] wydanego w sprawie z powództwa Ryszarda K. przeciwko [...] Spółdzielni Mieszkaniowej "P." w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, wobec występowania w sprawie zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, sformułował je w dwóch pytaniach przytoczonych na wstępie sentencji niniejszej uchwały i przedstawił je do rozstrzygnięcia powiększonemu

składowi Sądu Najwyższego.

Istota przedstawionego zagadnienia prawnego sprowadza się do tego, jak należy rozumieć zakres ochrony z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) w związku z unormowaniem zawartym w art. 264 § 1 k.p. Powstało ono na tle stanu faktycznego, w którym powód otrzymał pismo wypowiadające mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 października 1992 r. Nie zamierzał on kwestionować tego wypowiedzenia i w piśmie z dnia 13 lipca 1992 r. które złożył zakładowi pracy, okoliczność tę stwierdził.

W dniu 27 lipca 1992 r. powód został wybrany na stanowisko wice-przewodniczącego zarządu związku zawodowego działającego w pozwanym zakładzie. Pismem z dnia 8 października 1992 r. zarząd zakładowej organizacji związkowej zwrócił się do strony pozwanej o wyjaśnienie przyczyn niewycofania wypowiedzenia w stosunku do powoda ze względu na treść art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Odpowiadając na to pismo prezes zarządu pozwanego zakładu pracy w piśmie z dnia 9 października 1992 r. poinformował, że utrzymuje wypowiedzenie w mocy.

W dniu 28 października 1992 r. powód wniósł pozew do Sądu Pracy w Koszalinie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Sąd ten oddalił powództwo z powodu upływu 7 dniowego terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., w którym pracownik powinien złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro powód uchybił temu terminowi - zdaniem Sądu - roszczenie wygasło, co nie pozwala powołać się na szczególną ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Rozpoznając sprawę w wyniku rewizji powoda, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie oddalił rewizję i wyraził pogląd, że objęcie szczególną ochroną stosunku pracy po dokonaniu wypowiedzenia, dawało powodowi podstawę do wystąpienia z powództwem o uznanie bezskuteczności tego wypowiedzenia, ale połączonego z wnioskiem o przywrócenie terminu. Termin do złożenia odwołania wraz z tymże wnioskiem należało liczyć od dnia 26 lipca 1992 r. tj. wyboru powoda do zarządu zakładowej organizacji związkowej, a ponieważ termin ten wynosi 7 dni, należy uznać, że minął 3 sierpnia 1992 r., gdyż w tym czasie nie było po stronie powoda przeszkód do złożenia pozwu.

Wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaskarżony został rewizją nadzwyczajną przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, zdaniem którego ochrona pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej wymaga tego, aby zakład pracy cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę także wtedy, gdy pracownik wszedł w skład zarządu już po dokonaniu wypowiedzenia, albo uzyskał zgodę związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli zaś tego nie uczynił, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, termin zgłoszenia którego biegnie od dnia rozwiązania umowy o pracę. W wypadku powoda, jest to data 31 października 1992 r., a ponieważ pozew został wniesiony 28 października 1992 r., nie można uznać, że powód naruszył art. 264 § 1 k.p. i że z tej przyczyny jego roszczenie wygasło.

Przy rozpoznawaniu rewizji nadzwyczajnej trzyosobowy skład Sądu Najwyższego powziął opisaną wyżej wątpliwość zauważając, że w myśl art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nakaz uzyskania przez zakład pracy zgody zarządu zakładowej

organizacji związkowej dotyczy nie tylko wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także rozwiązania umowy o pracę w następstwie uprzedniego jej wypowiedzenia.

Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego nie wyjaśniło sytuacji prawnej pracownika, po stronie którego prawo do szczególnej ochrony powstało dopiero w okresie wypowiedzenia i który początkowo nie kwestionował otrzymanego wypowiedzenia, wskutek czego nie zachował 7 -dniowego terminu z art. 264 § 1 k.p. Dosłowne rozumienie treści art. 264 § 1 k.p., że termin biegnie "od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę", oznaczałoby iluzoryczność szczególnej ochrony stosunku pracy wynikającej m. innymi z art. 32 ustawy związkowej.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zważył, co następuje:

Przedstawiając sporne zagadnienia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego trzyposobowy skład tego Sądu słusznie w uzasadnieniu swojego postanowienia uznał, że podstawą do jego rozwiązania jest wykładnia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.

Trafnie też zwrócono uwagę w uzasadnieniu postanowienia z dnia 7 grudnia 1993 r., że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w słowach "pracodawca nie może [...] wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy", ustanawia regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej zakład pracy nie może nie tylko wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi będącemu członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej ale również, iż zakład pracy postępując zgodnie z prawem nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianej umowy o pracę, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku zakład pracy powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika.

Byłoby to podobne rozwiązanie problemu, jak w regulacji prawnej dotyczącej kobiet w ciąży, samorządu załogi i społecznej inspekcji pracy oraz uwzględniające stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w odniesieniu do zasad ochrony kobiety, której wypowiedziano umowę o pracę, a skutek tej czynności nastąpił już w okresie ciąży (np. wyrok SN z 14 stycznia 1981 r., I PRN 135/80 - OSNCP 1981 z. 7 poz. 139), jak i ochrony członka rady pracowniczej, który został wybrany do tego organu już po wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W uchwale z dnia 23 stycznia 1984 r., III PZP 61/93 (OSNCP 1984 z. 8, poz. 134), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik wybrany do rady pracowniczej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę podlega ochronie prawnej przewidzianej w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123 ze zm.). Wypowiadając się na temat sformułowania ustawy "nie można rozwiązać stosunku pracy" Sąd Najwyższy stwierdził, że bezpodstawne jest rozwiązanie stosunku pracy również wówczas, gdy oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia zostało złożone przez zakład pracy w okresie, kiedy pracownik nie był jeszcze członkiem rady pracowniczej.

Sąd Najwyższy nie zajmował się sytuacją pracownika, który początkowo nie kwestionował wypowiedzenia umowy o pracę, wskutek czego w terminie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.) nie wniósł do sądu odwołania od tego wypowiedzenia.

Problem ten nie istniał także przy rozpoznawaniu kolejnych spraw dotyczących szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 55/92 (OSNCP 1993 z. 7-8 poz. 116), przyjęto, że pracownikowi - radnemu, odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 k.p. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 16, poz. 95 ze zm.) nie przewiduje bowiem odrębnego roszczenia ustanawiając w art. 25 ust. 2 nakaz uzyskania uprzedniej zgody rady gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie uważa, że dla urzeczywistnienia roszczeń pracownika szczególnie chronionego, wynikających z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, stosuje się przepisy kodeksu pracy.

Omawiany przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ustanawiając szczególną ochronę stosunku pracy działacza związkowego przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w postaci zakazu, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie reguluje roszczenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami chronionymi.

Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników pełniących funkcje z wyboru w zarządach organów związkowych nie może jednak podlegać urzeczywistnieniu w drodze sądowej. Niedopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem szczególnie chronionym stanie się realna tylko wówczas, gdy pracownik wybrany do władz związkowych w okresie wypowiedzenia mu umowy o pracę będzie mógł domagać się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, bądź też po okresie wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Takie roszczenie związane z dokonaniem wypowiedzenia znajduje podstawę w art. 45 k.p. Pracownik może więc dochodzić tych roszczeń w odwołaniu od wypowiedzenia o pracę (art. 44 k.p.). W razie wadliwego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, pracownikowi służby roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 k.p.) Naruszenie zakazu rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę bądź rozwiązania jej bez wypowiedzenia, wynikającego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, stanowi zatem przesłankę roszczenia, które przewiduje kodeks pracy w art. 45 lub 56.

Naruszenie tego zakazu powinno być uznane za rozwiązanie stosunku pracy wbrew obowiązującemu prawu. Stanowi to podstawę roszczeń przewidzianych w powołanych wyżej przepisach kodeksu pracy. Trudno natomiast byłoby na tle cyt. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych konstruować obowiązek zakładu pracy cofnięcia wypowiedzenia w tym sensie, że brak tego rodzaju działania miałby być równoznaczny z naruszeniem prawa powodującym po stronie pracownika roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, gdyż w przepisie tym nie ma sformułowania, które by taki wniosek mogło uzasadniać. Przyjąć więc należy, że omawiany przepis stanowi materialno - prawną podstawę roszczeń z powodu naruszenia prawa, a

mianowicie roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, gdy okres wypowiedzenia już upłynął.

Początkiem biegu terminu uprawniającego do wystąpienia z tego rodzaju roszczeniem powinien być dzień powzięcia przez pracownika wiadomości o wyborze go do władz związkowych, z którym to wyborem łączy się zakaz rozwiązania stosunku pracy wynikający z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jest to rozwiązanie najbliższe dotychczasowej praktyce stosowania art. 264 § 1 k.p. Krótki termin określony w tym przepisie nie stwarza dłuższego stanu niepewności zarówno dla pracownika, jak i zakładu pracy.

Należy ponadto zauważyć, że w odniesieniu do terminów zaskarżenia wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przepis art. 264 § 1 i 2 k.p. wskazuje jako początek ich biegu otrzymanie przez pracownika tych oświadczeń woli zakładu pracy, ale jest to jednocześnie dzień, w którym pracownik podejmuje wiadomość, iż zakład pracy zwalnia go z pracy i od tego dnia przez okres 7 lub 14 dni może on rozważyć zasadność wytoczenia powództwa. Takie same możliwości powinien mieć pracownik, który w czasie biegu wypowiedzenia uzyskuje wiadomość o objęciu go ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, co stwarza dla niego możliwość dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p. Przyjęcie liczenia tego terminu od daty rozwiązania umowy o pracę byłoby korzystniejsze dla pracownika nie tylko w porównaniu ze stanowiskiem przyjętym w orzecznictwie sądowym dotyczącym kobiet w ciąży, które dowodziły się o niej w okresie wypowiedzenia, ale także w stosunku do pracowników, którzy dochodzą roszczeń na podstawie art. 67 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78 (OSNCP 1978 z. 11 poz. 215), przyjął wykładnię, że 14 dniowy termin z art. 264 § 2 k.p. liczy się od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że zakład pracy traktuje go jako pracownika, który porzucił pracę.

Zwrot "powzięcie wiadomości" znajduje się także w art. 291 § 1 k.p. dla określenia początku biegu przedawnienia roszczeń zakładu pracy w stosunku do pracownika.

Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu, który został wypowiedziany w postanowieniu przedstawiającym rozważane zagadnienie prawne, zgodnie z którym w sytuacji, gdy po dokonaniu wypowiedzenia pracodawca dowiedział się o zakazie rozwiązania stosunku pracy, lecz odmówił cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu, termin 7 dniowy z art. 264 § 1 k.p., należałoby liczyć od daty doręczenia pracownikowi stosownego pisma, bądź nawet od daty dowiedzenia się pracownika o takiej decyzji pracodawcy. Stanowiska tego nie można zaakceptować, gdyż przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie nakłada na pracodawcę obowiązku cofnięcia wypowiedzenia, a ponadto w takiej sytuacji pracownik musiałby dochodzić "cofnięcia wypowiedzenia", co także z przepisu tego nie wynika.

Mając na względzie powyższe stwierdzenia należy uznać, że wynikające z art. 45 k.p. roszczenie pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę, a następnie wybrano go do zarządu zakładowej organizacji związkowej, powstaje z chwilą dowiedzenia się przez tego pracownika o powyższym wyborze.

Sprawa terminu, w którym pracownik powinien zgłosić roszczenie, nie jest w sposób wyraźny uregulowana. W tym wypadku należy w drodze analogii stosować art. 264 § 1 k.p. z tym zastrzeżeniem, że przewidziany w nim 7 - dniowy termin rozpoczyna

swój bieg od daty powzięcia wiadomości przez pracownika o wyborze.

Konsekwencją udzielonej odpowiedzi jest zbędność odpowiedzi na drugie z przedstawionych pytań. Dlatego w tym zakresie Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały.

=====