

Wyrok z dnia 25 września 2008 r.

II PK 44/08

Jeżeli procesowi likwidacji dotychczasowego pracodawcy towarzyszy przejęcie zakładu w trybie art. 23¹ k.p., nowy pracodawca nie może powoływać się na tę likwidację i dokonywać wobec przejętych pracowników wypowiedzeń umów o pracę (także wypowiedzeń zmieniających) z zastosowaniem art. 41¹ k.p. wyłączającego szczególną ochronę trwałości stosunku pracy działaczy związkowych (art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie: SN Zbigniew Korzeniowski, SA Halina Kuryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2008 r. sprawy z powództwa Edwarda W. przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” w W. o odszkodowanie, przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 5 listopada 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Edward W. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” w W. domagał się uznania za bezskuteczne dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy, przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres zatrudnienia po wejściu w życie wypowiedzenia zmieniającego. Uzasadniając swoje pretensje podał, iż przedmiotowe wypowiedzenie warunków pracy i

płacy nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy Śródmieścia wyrokiem z dnia 14 listopada 2005 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód Edward W. był zatrudniony w Centrum Badawczo-Szkoleniowym Poczty Polskiej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, (zawartej w dniu 27 października 1993 r.) na stanowisku kierownika pracowni. Jednocześnie pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej [...] NSZZ „Solidarność”. Zarządzeniem [...] Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 21 czerwca 2002r. Centrum zostało postawione w stan likwidacji, a jego pracowników przejął w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Centralny Zarząd Poczty Polskiej, który zlecił zatrudnienie powoda w Rejonowym Urzędzie Poczty W.Ś. Porozumieniem z dnia 7 listopada 2002 r. zawartym pomiędzy Centralnym Zarządem Poczty Polskiej a Centrum Badawczo-Szkoleniowym w likwidacji, w uzgodnieniu z Dyрекcją Okręgową Poczty Polskiej w W. oraz Centrum Handlu i Poligrafii w W., ustalono zasady przejścia zasobów osobowych i majątkowych likwidowanej placówki. Zgodnie z ustępem 10 tego porozumienia pracodawcom zatrudniającym pracowników Centrum przekazano etaty wraz z funduszem na inne świadczenia pracownicze przysługujące im w 2003 r.

Pismem z daty 16 stycznia 2003 r. pozwany wypowiedział Edwardowi W. umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy z uwagi na brak możliwości zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika pracowni, albowiem w strukturze organizacyjnej Rejonowego Urzędu Poczty W.Ś. stanowisko takie nie istnieje. Zaproponowano więc powodowi dalsze zatrudnienie w charakterze magazyniera. Tego samego dnia pracodawca zwrócił się do NSZZ Pracowników Łączności przy Rejonowym Urzędzie Poczty W.Ś. oraz NSZZ Solidarność Komisji Zakładowej [...] Rejonowego Urzędu Poczty W.Ś. z zapytaniem, czy powód korzysta z ochrony zakładowych organizacji związkowych. Oba wymienione związki zawodowe udzieliły negatywnej odpowiedzi.

Przyjmując, że powód nie był członkiem władz żadnej z działających u pozwanego zakładowych organizacji związkowych, Sąd Rejonowy uznał, iż nie przysługiwała mu ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, przewidziana 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.). Z mocy art.41¹ § 1 k.p. ochrona

ta jest zresztą wyłączona w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy, a art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od wyrażonej w tym przepisie zasady. Konkludując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że wypowiedzenie przez pozwanego warunków łączącej strony umowy o pracę było zgodne z obowiązującymi unormowaniami, a pretensje powoda są bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zarzucając naruszenie prawa materialnego w postaci art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez błędne przyjęcie, że skarżący, mimo pełnienia funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, nie korzystał z określonej w tym przepisie ochrony stosunku pracy, a nadto art. 38 § 1 w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 316 § 1 k.p.c., przez niesłuszne uznanie, iż pozwany w prawidłowy sposób przeprowadził konsultację z zakładową organizacją związkową w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy w sytuacji, gdy pismo z dnia 16 stycznia 2003 r. skierowane do tej organizacji z zapytaniem, czy skarżący korzysta z ochrony związkowej, nie wspomniało o mającym nastąpić wypowiedzeniu zmieniającym, a błędna początkowo informacja o braku przynależności związkowej powoda, pomimo jej sprostowania, nie powodowała zmiany stanowiska pracodawcy. Na tej podstawie powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie dochodzonych roszczeń lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w pierwszej instancji oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 5 listopada 2007 r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, iż powód nie był członkiem żadnego z działających u pozwanego związków zawodowych, choć niewątpliwie był nim u poprzedniego pracodawcy, pełniąc funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej [...] NSZZ „Solidarność”. Za trafny uznał też pogląd wyrażony w motywach zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym art. 41¹ k.p. wyłącza stosowanie art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy, a art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od zawartej w tym przepisie zasady. W konsekwencji tegoż należy stwierdzić, że powód nie zachował u pozwanego uprawnień, jakie przysługiwały mu u dotychczasowego pracodaw-

cy, w tym także przywilejów w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy z racji pełnionej funkcji związkowej.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest również zarzut naruszenia przez pozwanego trybu konsultacji związkowej z art. 38 k.p. wskutek niewskazania w piśmie skierowanym do zakładowych organizacji związkowych z pytaniem o korzystanie przez powoda z ochrony tych organizacji zamiaru dokonania wypowiedzenia warunków łączącej strony umowy o pracę. W sytuacji, gdy oba działające u pozwanego związki zawodowe poinformowały pracodawcę o nieobjęciu powoda ochroną związkową, pozwany nie miał obowiązku zawiadamiać tychże organizacji o planowanym wypowiedzeniu zmieniającym.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku, opartej na obydwu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c., powód zarzucił: 1. naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 41¹ § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i art. 23¹ k.p. polegające na błędnym uznaniu, że skarżący nie zachował u pozwanego uprawnień w zakresie ochrony stosunku pracy z racji pełnionej funkcji przewodniczącego Komisji Zakładowej [...] NSZZ „Solidarność” w dotychczasowym miejscu pracy, gdyż pracodawca ten, tj. Centrum Badawczo-Szkoleniowe został postawiony w stan likwidacji, a w myśl art. 41¹ § 1 k.p. w takim przypadku przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma zastosowania, zaś przejście do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41¹ § 1 k.p. - w sytuacji, gdy powodowi nie wypowiedziano ani nie rozwiązano z nim stosunku pracy z Centrum Badawczo-Szkoleniowym, co sprawia, że ostatni ze wskazanych przepisów nie ma doń zastosowania oraz 2. obrazę przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 233 k.p.c. wskutek pominięcia w rozważaniach nad wyrokiem i niedokonywanie oceny istotnej części materiału dowodowego wskazującego jednoznacznie na to, że powód przeszedł do pracy z Centrum Badawczo-Szkoleniowego do pozwanego z zachowaniem wszelkich dotychczasowych uprawnień, w tym także tych z zakresu szczególnej ochrony stosunku pracy z racji pełnionej funkcji związkowej. Skarżący wnosił o uchylenie wyroków Sądów zarówno drugiej jak i pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód podkreślił, iż mimo likwidacji dotychczasowego pracodawcy - Centrum Badawczo-Szkoleniowego Poczty Polskiej nie wypowiedziano mu umowy o pracę ani nie zmieniono jej warunków. Pismem z dnia 28 listopada 2002 r. została mu natomiast złożona propozycja kontynuowania zatrudnienia na zasadach wynikających z art. 23¹ k.p. w Rejonowym Urzędzie Poczty W.Ś. lub Rejonowym Urzędzie Poczty W.P. Powód przyjął pierwszą z wymienionych ofert.

W powołanym piśmie znalazła się także klauzula, w myśl której będąc pracownikiem wybranego Rejonowego Urzędu Poczty w W. skarżący miał zachować wszystkie dotychczasowe uprawnienia, jakie wynikały, wynikają lub będą wynikały w przyszłości z tytułu zatrudnienia w Państwowym Przedsiębiorstwie Użyteczności Publicznej „Poczta Polska”, którego jednostkami organizacyjnymi są zarówno dotychczasowy jak i nowo wybrany przez powoda pracodawca. Oznacza to, iż mimo likwidacji Centrum Badawczo-Szkoleniowego umowa o pracę powoda nie została wypowiedziana ani rozwiązana. Tym samym nie ma doń zastosowania art. 41¹ k.p., a sam skarżący zachował u kolejnego pracodawcy ochronę trwałości stosunku zatrudnienia z racji pełnionej w poprzednim zakładzie funkcji związkowej. Gwarancją tego była klauzula zawarta w złożonej mu pisemnej propozycji kontynuowania pracy w wybranym Rejonowym Urzędzie Poczty.

Rozstrzygając spór Sady obydwu instancji kierowały się treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, w ramach którego sformułowano tezę, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma zastosowania, a art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41¹ k.p. Rzecz w tym, że wyrok ten zapadł w odmiennym od niniejszego stanie faktycznym, gdy postawiony w stan likwidacji pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy zauważył, iż art. 23¹ k.p. określa sytuację pracowników, gdy pozostają oni w stosunku pracy i jednocześnie dochodzi do przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Nie formułuje on jednak jakiegóż szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umów o pracę w fazie, która poprzedza to przejście. Tym samym brak podstaw do twierdzenia, iż przepis ten ustanawia odstępstwa od reguł wynikających z art. 41¹ k.p. Dopuszczając, iż naruszeniem prawa materialnego polegającego na niewłaściwym zastosowaniu (w ustalonym stanie faktycznym) art. 41¹

k.p., Sąd Okręgowy pozbawił powoda ochrony określonej w art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co również należy oceniać jako naruszenie tego przepisu.

Zdaniem skarżącego Sąd Okręgowy dopuścił się także obrazy prawa procesowego nie odnosząc się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zwłaszcza do wspomnianego pisma z dnia 28 listopada 2002 r. oraz do pisma likwidatora Centrum Badawczo-Szkoleniowego z 9 stycznia 2003r., skierowanego do dyrektora Biura Zarządu Kadrami CZPP informującego o składzie zarządu i komisji rewizyjnej funkcjonującej w Centrum organizacji związkowej [...] NSZZ „Solidarność” ze wskazaniem imiennie powoda jako przewodniczącego tej organizacji. Pokwitowanie przez pozwanego odbioru kopii tej ostatniej korespondencji dowodzi zaś, że nowy pracodawca miał pełną świadomość, iż skarżący podlegał w dacie przejęcia zakładu szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy należnej działaczom związkowym.

W ocenie powoda jego przejście do pracy w Rejonowym Urzędzie Poczty W.Ś. na warunkach określonych w pisemnej ofercie z dnia 28 listopada 2002 r. sprawiło, że w przejmującym pracowników zakładzie zaczęły funkcjonować dwie organizacje związkowe NSZZ „Solidarność”. Stan taki obowiązywał do dnia 13 stycznia 2003 r., kiedy to nastąpiło wyrejestrowanie Komisji Zakładowej [...] z rejestru Regionu M. NSZZ „Solidarność”. Gdyby jednak przyjąć, że Komisja Zakładowa [...], której skarżący był przewodniczącym, nie była nawet przejściowo organizacją związkową działającą u nowego pracodawcy, to i tak zachowanie przez powoda szczególnej ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wynikało z faktu przejścia do pozwanego w trybie art. 23¹ k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane w ramach obydwu podstaw wynikających z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dochodzonych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W tym zakresie skarżący zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c., kwestionując ustalenia faktyczne, na których Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie i przeprowadzoną przez Sąd ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie. Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w sto-

sunku do kasacji, będącej wprowadzie specjalnym, ale jednak zwyczajnym środkiem odwoławczym, przysługującym w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z tych zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw skargi, gdyż chociaż - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w znaczący sposób zreformowane. Wyłączono bowiem możliwość oparcia skargi na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W konsekwencji tegoż, doszło do zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, wyrażonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c. Treść art. 398³ k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Reasumując: niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W konsekwencji ta podstawa skargi kasacyjnej powoda nie może być uwzględniona.

Odnosnie do drugiej ze wskazanych w skardze kasacyjnej podstaw, jaką w myśl art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. jest naruszenie prawa materialnego, sprowadza się ona do zarzutu niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 41¹ § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23¹ k.p., polegającego na błędnym uznaniu, iż wobec likwidacji dotychczasowego pracodawcy: Centrum Badawczo-Szkoleniowego Poczty Polskiej powód, przechodząc w trybie art. 23¹ k.p. do pozwanego Przedsiębiorstwa Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” w W., został pozbawiony z mocy art. 41¹ § 1 k.p. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, jaką gwarantował mu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z racji pełnienia funkcji przewodniczącego Komisji Zakładowej [...] „Solidarność”, gdy tymczasem wspomniane Centrum Badawczo-Szkoleniowe nie rozwiązało ze skarżącym stosunku pracy, a tym samym przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie miał zastosowania w rozstrzygnięciu niniejszego sporu. Tak sformułowany zarzut jest w pełni uzasadniony.

Warto zauważyć, że Sądy pierwszej i drugiej instancji dla poparcia swego stanowiska w kwestii niekorzystania przez Edwarda W. u nowego pracodawcy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy należnej działaczowi związkowemu przyto-

czyły też wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1998 r., I PKN 310/98 (OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 614), zgodnie z którą w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przepis art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie ma zastosowania (art. 41¹ § 1 k.p.), a art. 23¹ k.p. nie ustanawia wyjątku od tej zasady. Jak jednak słusznie podkreślił skarżący, dla prawidłowego zrozumienia wyrażonego w tejże tezie poglądu niezbędne jest zapoznanie się z całym uzasadnieniem powołanego orzeczenia. Wyrok ten zapadł bowiem w stanie faktycznym nieco odmiennym od występującego w rozpoznawanej sprawie, a zawarte w jego motywach rozważania dotyczą szerszego problemu wzajemnych relacji pomiędzy art. 41¹ § 1 a art. 23¹ k.p. Godzi się przypomnieć, że stosownie do art. 41¹ § 1 k.p. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, art. 39 i art. 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Odnosi się to także do wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 447/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 593).

Jeszcze na gruncie pierwotnego brzmienia art. 41¹ § 1 k.p., sprzed jego nowelizacją dokonanej ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24 poz. 110), Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż likwidacja zakładu pracy to całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości, a nie likwidacja jednostki organizacyjnej zakładu (por. wyrok z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSPiKA 1990 nr 4, poz. 204). Likwidacja zakładu pracy w rozumieniu tego przepisu ma zaś miejsce wówczas, gdy zostanie przeprowadzone we właściwym trybie i przez odpowiedni organ postępowanie likwidacyjne, powodujące utratę bytu prawnego zakładu jako podmiotu zatrudniającego pracowników (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90, OSP 1991 nr 9, poz. 208 z glosą H. Lewandowskiego). W judykaturze zwraca się również uwagę na to, że likwidacja jest pewnym procesem. Nie można zatem przyjmować, iż art. 41¹ k.p. ma zastosowanie dopiero wtedy, gdy dochodzi do faktycznego i prawnego unicestwienia pracodawcy. W takiej sytuacji nie istniałby przecież podmiot mogący rozwiązać z pracownikami stosunki pracy. Dlatego też powołany przepis nie posługuje się terminem „zlikwidowania” pracodawcy a zwrotem „likwidacja” i ma zastosowanie już w momencie zarządzenia owej likwidacji, chyba że decyzja taka jest nieważna lub pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 24).

Do czasu nowelizacji Kodeksu pracy wspomnianą ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. redakcja art. 41¹ k.p., operującego zwrotem „likwidacja zakładu pracy”, korespondowała z ówczesnym brzmieniem art. 3 k.p., który posługiwał się terminem „zakład pracy” zarówno w znaczeniu podmiotowym, jako jednostki organizacyjnej mającej zdolność zatrudniania pracowników, jak i przedmiotowym, tj. wyodrębnionego zespołu składników majątkowych i niemajątkowych, służącego realizacji określonych zadań i stanowiącego dla załogi placówkę zatrudnienia. Nowelizując art. 3 k.p. ustawodawca zastąpił dotychczasowe pojęcie „zakładu pracy” terminem „pracodawca” dla oznaczenia podmiotu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Jednocześnie w wielu przepisach Kodeksu pracy nadal wymieniał się zakład pracy ale już tylko w podanym wyżej sensie przedmiotowym. Dotyczy to także art. 23¹ k.p., regulującego instytucję przejścia pracownika od dotychczasowego do nowego pracodawcy w wyniku przejęcia całości lub części zakładu pracy. Przepis art. 41¹ k.p. w swym nowym brzmieniu nawiązuje jednak do obecnej redakcji art. 3 k.p. i do zamieszczonego w nim zwrotu „pracodawca”. Zmiana terminologii, wprowadzona ustawą nowelizującą, według której do uchylenia ochrony trwałości stosunku pracy wystarczy likwidacja pracodawcy, a nie, jak poprzednio, likwidacja zakładu pracy, mogłaby wskazywać na intencję ustawodawcy zrównania skutków samej utraty bytu prawnego pracodawcy ze zniesieniem (likwidacją) zakładu pracy. W doktrynie przestrzegano jednakże przed bezkrytyczną akceptacją takiego wniosku (por. Z. Hajn: Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 1996 nr 10, s. 19).

Po dokonaniu nowelizacji Kodeksu pracy ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. jeszcze bardziej uwidoczniał się sygnalizowany już w powołanej uchwale Sądu Najwyższego z 21 września 1990 r., III PZP 4/90, problem zastosowania art. 41¹ k.p. w sytuacji, gdy likwidacji pracodawcy jako podmiotu prawa pracy nie towarzyszy likwidacja zakładu lecz jego przejęcie przez innego pracodawcę. Sąd Najwyższy kilkakrotnie wypowiadał się w tej kwestii. W uzasadnieniu wskazanego w motywach zaskarżonego orzeczenia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, wyrażono pogląd, iż „likwidacja” w rozumieniu art. 41¹ k.p. dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, a to oznacza, iż w przepisie tym chodzi o prawne „zlikwidowanie” (utratę bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki

organizacyjnej zatrudniającej w sensie prawnym pracowników) nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. Z art. 41¹ § 1 k.p. wynika, że w razie ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji pracodawcy nie mają zastosowania przepisy o ochronie pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Ochrona ta ustaje przy tym z chwilą rozpoczęcia procesu likwidacyjnego a nie po jego zakończeniu, za czym przemawia wykładnia logiczno-językowa powołanego artykułu oraz względy natury funkcjonalnej i systemowej. Sąd Najwyższy przyznał, iż z treści art. 23¹ k.p. nie można wyprowadzić wniosku, że w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wykluczone jest wcześniejsze wypowiedzenie umów o pracę. Określa on tylko sytuację pracowników, gdy pozostają oni w stosunku pracy i jednocześnie dochodzi do wspomnianego wyżej transferu. Nie formułuje on jakiegś szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umów o pracę w fazie, która poprzedza przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Tym samym brak jest podstaw do twierdzenia, że ustanawia on jakieś odstępstwo od zasady wyrażonej w art. 41¹ k.p. Podobne stanowisko zostało zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 57/00 (OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 210). Uważna lektura uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, prowadzi do wniosku, że w trakcie likwidacji pracodawcy połączonej z przejęciem zakładu lub jego części przez inny podmiot mogą zaistnieć dwie, zasadniczo odmienne sytuacje faktyczne i prawne, z których jedna, tj. rozwiązanie z pracownikami stosunków pracy w fazie poprzedzającej transfer podlega ocenie w świetle art. 41¹ k.p., zaś druga, jaką jest pozostawanie pracowników w zatrudnieniu w dacie przejęcia zakładu wyczerpuje hipotezę normy art. 23¹ k.p. i implikuje przewidziane w dyspozycji tejże normy skutki. W tym sensie obie regulacje nie kolidują ze sobą, a przepis art. 23¹ k.p. nie stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 41¹ k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy zgodzić się z zarzutem skarżącego, iż niewłaściwe było oparcie zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia na wykładni powołanych przepisów wynikającej z tezy omawianego wyroku Sądu Najwyższego bez dokładnego zaznajomienia się z jego uzasadnieniem. W rozpoznawanym przypadku to nie aktualny pracodawca Edwarda W. czyli Przedsiębiorstwo Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” w W. lecz jego poprzednik, tj. Centrum Badawczo-Szkoleniowe Poczty Polskiej objęty został procedurą likwidacyjną połączoną z przejęciem zakładu. Nie było to jednak powodem rozwiązania

łączącego strony stosunku pracy. Stąd też art. 41¹ k.p. nie miał w ogóle zastosowania we wzajemnych relacjach pomiędzy Edwardem W. a jego dotychczasowym pracodawcą. Wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonał dopiero następca Centrum Badawczo-Szkoleniowego po przejęciu skarżącego w trybie art. 23¹ k.p. Nie będąc zaś podmiotem, wobec którego zarządzono likwidację, nie może on skutecznie powoływać się na wynikające z art. 41¹ k.p. wyłączenia ochrony trwałości stosunków pracy zwalnianych osób.

Warto zauważyć, że wspomniane wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98 oraz z dnia 4 października 2000 r., I PKN 57/00, dopuszczające możliwość wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w fazie poprzedzającej przejęcie przez inny podmiot zakładu likwidowanego pracodawcy, nie są jedynymi, w których poruszono problematykę stosowania art. 41¹ i art. 23¹ k.p. w takich sytuacjach. W judykaturze reprezentowane jest też odmienne stanowisko w spornej kwestii. Jeszcze na gruncie przepisów Kodeksu pracy sprzed ich nowelizacji ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 1995 r., I PRN 36/95 (OSNAPiUS 1996 nr 3, poz. 47), wyraził pogląd, że przepis art. 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy lecz jego przejęcie przez inny podmiot. Natomiast już po wejściu w życie powyższego aktu nowelizującego Naczelny Sąd Administracji w wyroku z dnia 3 września 1998 r., II SA 1438/97 (Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39), stwierdził, iż prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania jego zorganizowanego mienia (zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym) w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach nowej struktury organizacyjnej nie jest likwidacją, o której mowa w art. 41¹ k.p., lecz stanowi przejście zakładu lub jego części na innego pracodawcę, zaś jego skutki w sferze stosunków pracy określa art. 23¹ § 1 k.p. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., I PKN 573/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 124), zauważono, że proces likwidacji zakładu pracy, który zmierza do wykorzystania majątku dotychczasowego pracodawcy do realizacji tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejęcie części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Wreszcie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03 (OSNP 2005 nr 6, poz. 78), sformułowano tezę, że przepis art. 41¹ k.p. nie ma zastosowania w razie likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu na innego

pracodawcę, kontynuującego tę samą bądź podejmującego podobną działalność. W uzasadnieniu tegoż orzeczenia wyrażono pogląd, iż z treści art. 41¹ k.p. nie wynika, aby zarządzenie likwidacji pracodawcy wyłączało stosowanie konsekwencji prawnych określonych w art. 23¹ k.p. Celem art. 23¹ k.p. jest ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następca prawny dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą bądź podobną działalność, z czego wynika możliwość dalszego zatrudniania pracownika. Z kolei celem art. 41¹ k.p. jest uchYLENIE ochrony pracowników przed utratą pracy w przypadku, gdy ich dalsze zatrudnienie nie jest możliwe. Sytuacja taka nie zachodzi wtedy, gdy w toku postępowania likwidacyjnego następuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który kontynuuje działalność prowadzoną w tym zakładzie lub jego części albo podejmuje w oparciu o nie działalność podobną. W takim przypadku art. 41¹ k.p. nie znajduje zastosowania, a pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z art. 38, 39 i 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane w przepisach prawa na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Po dacie transferu z roszczeniami tymi pracownik może zaś występować do nowego pracodawcy - nabywcy zakładu lub jego części, z którą wiązały się w przeważającej mierze jego zadania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, OSNP 2003 nr 5, poz.124 oraz z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że zaprezentowane stanowisko w kwestii relacji zachodzącej między prawnym unormowaniem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę a regulacją prawnych skutków likwidacji pracodawcy w prawie pracy, znajduje także potwierdzenie w normach prawa Wspólnoty Europejskiej oraz w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Problematykę przejścia zakładu pracy w toku postępowania upadłościowego lub likwidacyjnego regulowała dawniej dyrektywa z dnia 14 lutego 1977 r. (77/187/EWG) w brzmieniu ustaloną dyrektywą z dnia 17 lipca 1998 r. (98/50/WE, Dziennik Urzędowy L 201, 17/07/1998, s.0088-0092) w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państw Członkowskich w zakresie ochrony praw pracowników w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub części zakładów pracy. Z art. 4a ust. 1 tej dyrektywy wynika, że, o ile państwa członkowskie nie postanowią inaczej,

jej podstawowe unormowania, zawarte w art. 3 (ustalającym zasadę wstąpienia nabywcy zakładu w stosunki pracy nawiązane przez zbywcę) i art. 4 (zakazującym dokonywania zwolnień z pracy uzasadnionych samym faktem transferu) nie mają zastosowania do przejęcia zakładu pracy lub jego części, jeżeli wobec zbywcy (dotychczasowego pracodawcy) toczy się postępowanie upadłościowe lub analogiczne postępowanie likwidacyjne związane z jego niewypłacalnością, podjęte w celu likwidacji jego aktywów i prowadzone pod nadzorem właściwego organu publicznego. Tak samo zagadnienie to reguluje art. 5 obowiązującej obecnie dyrektywy z dnia 12 marca 2001 r. (2001/23/WE, Dziennik Urzędowy L 082, 22/03/2001, s.0016-0020). Dyrektywa nie znajduje zatem zasadniczo zastosowania do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania upadłościowego, natomiast znajduje ona pełne zastosowanie do przejścia zakładu pracy lub jego części w toku postępowania likwidacyjnego, z wyjątkiem likwidacji związanej z niewypłacalnością pracodawcy, prowadzonej w trybie analogicznym do postępowania upadłościowego. W szczególności stosuje się ją do przejścia zakładu lub jego części w trakcie dobrowolnej likwidacji.

Podzielając w całej rozciągłości powyższe rozważania Sądu Najwyższego na temat wzajemnych relacji art. 23¹ i 41¹ k.p. oraz odnosząc je do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że w sytuacji, gdy procesowi likwidacji dotychczasowego pracodawcy powoda, tj. Centrum Badawczo-Szkoleniowego Poczty Polskiej towarzyszyło przejęcie zakładu przez pozwanego: Przedsiębiorstwo Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” w W., nowy pracodawca, nie będąc sam objęty procedurą likwidacyjną, nie może - powołując się na fakt likwidacji swojego poprzednika - dokonywać wobec przejętych w trybie art. 23¹ k.p. pracowników wypowiedzeń umów o pracę (także wypowiedzeń zmieniających) z zastosowaniem art. 41¹ k.p. wyłączającego szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

Pozostaje zastanowić się, czy samo przejście powoda do kolejnego pracodawcy w wyniku przejęcia zakładu mogło w świetle unormowań art. 23¹ k.p. pozbawić go gwarancji stabilności zatrudnienia należnych działaczom związkowym. Szukając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie trzeba przypomnieć, że unormowana w art. 23¹ k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, gdy w wyniku różnego rodzaju zdarzeń prawnych, a nawet faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1995 r., I PRN 38/95, OSNAPiUS 1996 nr 6, poz. 83), zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych, służący realizacji przez pracodawcę kon-

kretniej działalności i stanowiący dla związanych z nim pracowników placówkę zatrudnienia) bądź jego część przechodzi z posiadania jednego podmiotu (dotychczasowego pracodawcy) w posiadanie kolejnego, który wskutek tego staje się pracodawcą dla przejętych pracowników. Konsekwencją transferu jest zatem zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z pracownikami. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1992 nr 5, poz. 78). Z racji ściśle, bezwzględnie obowiązującego charakteru unormowań art. 23¹ k.p. nie jest możliwe ich wyłączenie w drodze porozumienia pracownika z pracodawcą (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265 i z dnia 24 maja 2007 r., I PK 340/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 10, s. 541) lub stron transferu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/03, OSNCP 1994 nr 4, poz. 89; z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 9/95, OSNAPiUS 1995 nr 20, poz. 248; z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 508/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 412 oraz z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 245/06, niepublikowany), ani przez akty prawa miejscowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2005 r., II PK 353/04, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 261). Konsekwencjom przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę nie może też zapobiec niedopełnienie przez pracodawców obowiązku informacyjnego z art. 23¹ § 3 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., I PKN 779/00, OSNP 2004 nr 1, poz. 7) lub trybu konsultacji związkowej z art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PKN 75/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 250), ani brak zgody lub sprzeciw pracownika (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 100 oraz wyrok z dnia 21 września 2001 r., I PKN 596/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 382). Automatyzm skutków transferu dotyczy wprawdzie tylko pracowników, którzy w dacie przejęcia zakładu pozostawali w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 330/99 niepublikowany, z 5 kwietnia 2007 r., I PK 323/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 639 i z 26 czerwca 2007 r., I PK 11/07, niepublikowany), jednakże w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez

zbywcę zakładu możliwe jest dochodzenie przez zwolnionego pracownika roszczeń z tego tytułu wobec nabywcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 568/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259 i z dnia 10 września 2004 r., I PK 449/03, OSNP 2005 nr 9, poz. 127). Tym pracownikom, którzy zostali objęci transferem, art. 23¹ § 1 k.p. gwarantuje zaś nie tylko ciągłość stosunku pracy ale również jego niezmiennalność co do terminowego lub bezterminowego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 260/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 560) oraz treści (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100; z dnia 27 czerwca 1996 r., I PRN 44/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 37 i z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Prawo Pracy 2004 nr 7-8, s. 57). Dotychczasowe warunki pracy i płacy przejętego pracownika wiążą nowego pracodawcę do czasu ich wypowiedzenia, przy czym sam fakt przejścia zakładu lub jego części na nabywcę nie uzasadnia owej zmiany (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 474 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 68 i powołane wyroki z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 323/06 i z dnia 26 kwietnia 2007 r., I PK 11/07).

Pozostaje rozważyć, czy wynikająca z art. 23¹ § 1 k.p. zasada kontynuacji - mimo zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy - stosunków pracy z przejętymi pracownikami w ich niezmienionej treści dotyczy także szczególnej ochrony trwałości owych stosunków, unormowanej między innymi w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Kwestia ta była przedmiotem wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNCP 1993 nr 4, poz. 48 z glosą U. Jackowiak OSP 1993 nr 10, poz. 200). Wyrażono w niej pogląd, że zawarty w art. 32 ust.1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w jego ówczesnym brzmieniu, zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu bądź komisji rewizyjnej tej organizacji nie ma zastosowania u nowego pracodawcy, jeśli doszło do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą (nawet jeśli zmiana pracodawcy nastąpiła w drodze porozumienia stron lub pracodawców), natomiast obowiązuje on u pracodawcy powstałego w wyniku wymienionych w pierwotnej wersji art. 23¹ k.p. transferów, tj. połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy. W uzasadnieniu uchwały podkreślono, iż uprawnienie do wzmożonej ochrony trwałości stosunku

pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej stanowi element treści danego stosunku pracy. Wprawdzie w razie połączenia, przejęcia lub podziału zakładu pracy nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy z przejętym pracownikiem, jednakże zakres zmian w tym stosunku został ograniczony do elementów podmiotowych. Regulację art. 23¹ k.p. należy potraktować jako swoiste uzupełnienie unormowań przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W przepisie tym ustawodawca stanowi, że mimo połączenia, przejęcia lub podziału zakładu pracy, prawa i obowiązki pracownika nie ulegają zmianie, a wobec tego w tym zakresie nie następuje także modyfikacja jego stosunku pracy. Skoro zatem wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy stanowi element jego treści, to jej zakres nie może ulec zmianie, a zwłaszcza uszczupleniu. Mimo nowelizacji art. 23¹ k.p. oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych, aktualne jest zaprezentowane w powyższej uchwale stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie do zachowania przez pracownika przechodzącego do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, jaką zapewnia działaczom związkowym art. 32 ustawy o związkach zawodowych. „Konsultacja” związkowa z art. 32 ustawy o związkach zawodowych - jako dalej idąca - pochłania jednak obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową, o jakim mowa w art. 38 i 52 § 3 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 678/98, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 512). Dlatego też dzieląc podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 41¹ § 1 k.p. i art. 23¹ k.p. w związku art. 32 ust.2 ustawy o związkach zawodowych poprzez odmówienie powodowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy gwarantowanej w tym ostatnim przepisie, trzeba uznać za chybiony zarzut jednoczesnego naruszenia przez ten Sąd art. 38 k.p., który w takiej sytuacji nie ma zastosowania.

Warto zauważyć, że w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia woli o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy obowiązywał art. 32 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą zmieniającą z dnia 26 lipca 2002 r. (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) z mocą wiążącą od 1 lipca 2003 r. W świetle ówczesnej redakcji przepisu szczególną ochroną przed wypowiedzeniem (także zmieniającym) i rozwiązaniem umowy o pracę objęci byli zaś wszyscy członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie sprawowania mandatów oraz w okresie roku po ich wygaśnięciu. Mimo przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę Edward W. zachował gwarancję trwałości stosunku

pracy, wynikającą ze wskazanego unormowania, aczkolwiek transfer niewątpliwie miał wpływ na skrócenie jego kadencji jako przewodniczącego Komisji Zakładowej [...] NSZZ „Solidarność” działającej w zatrudniającym go do tej pory Centrum Badawczo-Szkoleniowego Poczty Polskiej i wcześniejsze rozpoczęcie biegu rocznego terminu określonego w tym przepisie. Trzeba jednak pamiętać, że szczególna ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy lub zmianą jego treści jest elementem szerszego pojęcia związkowej ochrony pracowników, przewidzianej w Kodeksie pracy oraz w innych aktach z zakresu tejże gałęzi prawa, jaka przysługuje osobom wymienionym w art. 23² k.p. z racji ich członkostwa w związku zawodowym lub wyrażenia zgody przez organizację związkową na reprezentowanie interesów pracownika niezrzeszonego. W kontekście tego ostatniego przepisu dla skutecznego zrealizowania tak powszechnej jak i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy niezbędne jest zatem istnienie partnera związkowego, z którym pracodawca powinien współdziałać w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy. Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy zadać pytanie, czy u nowego pracodawcy Edwarda W. działała organizacja związkowa, do której pozwany zobowiązany był zwrócić się o zgodę na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy. Brak bowiem takiej organizacji zwalniałby pracodawcę z przewidzianego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obowiązku konsultacji zamiaru dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 2/08 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 211) w odniesieniu do pracownic w ciąży objętych ochroną z art. 177 § 1 k.p. Przyjęcie odmiennej koncepcji i stwierdzenie, że nieistnienie u pozwanego zakładowej organizacji związkowej, uprawnionej do współdziałania z pracodawcą w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, uniemożliwia w ogóle rozwiązanie z powodem stosunku pracy lub zmianę jego treści przed upływem okresu ochronnego określonego w tym przepisie, oznaczałoby przekształcenie względnej, warunkowej ochrony gwarantowanej działaczom związkowym w ochronę bezwzględną.

Powyższe kwestie nie znalazły się jednak w polu rozważań Sądu Okręgowego, który błędnie wykluczając zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych do stosunku pracy powoda uznał, iż wobec negatywnej odpowiedzi działających w Rejonowym Urzędzie Poczty W.Ś. zakładowych organizacji związkowych na postawione przez pozwanego pytanie o korzystaniu przez Edwarda W. z ochrony tychże organizacji, pracodawca wyczerpał obowiązujący go tryb konsultacji z art. 38 k.p. w

związku z art. 30 § 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Tymczasem stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a zagadnienie zbiegu tego przepisu z art. 30 § 2¹ tej ustawy było przedmiotem analizy Sądu Najwyższego i rozbieżnych orzeczeń w tej materii. W wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 199/99 (OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 851), stwierdzono bowiem, że przepis art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zwrócić się do organizacji związkowej z zapytaniem o pracownikach korzystających z jej ochrony, nie ma zastosowania do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustawy o związkach zawodowych). Natomiast w wyroku z 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99 (OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 76), sformułowano tezę, iż nieudzielanie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach objętych jej ochroną (art. 30 § 2¹ ustawy o związkach zawodowych) zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją także w zakresie wyrażania przez jej zarząd zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 powołanej ustawy).

Niezależnie od potrzeby i prawidłowości zrealizowania przez pozwanego obowiązku informacyjnego z art. 30 § 2¹ ustawy o związkach zawodowych, nie można zapominać, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia ze specyficzną sytuacją, gdy przejęciu przez pozwanego zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. towarzyszyło wykreślenie Komisji Zakładowej [...], której powód był przewodniczącym, z rejestru NSZZ „Solidarność” i przejście Edwarda W. z jednej zakładowej organizacji związkowej do drugiej, funkcjonującej w tym samym podmiocie jakim jest Przedsiębiorstwo Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” i będącej częścią składową jednego, ogólnopolskiego związku zawodowego, którego powód jest członkiem od 1989 r. Okoliczności te należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu sposobu, w jaki pozwany powinien był zrealizować ciążący na nim wobec powoda obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wobec zasadności zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====