



Sygn. akt I PK 679/03

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca)

SSN Maria Tyszel

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa R. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w Ł.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 14 października 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ł.

z dnia 12 sierpnia 2003 r.,

oddala kasację.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł., po
rozpoznaniu sprawy z powództwa R. K. i H. C. przeciwko Przedsiębiorstwu

Państwowej Komunikacji Samochodowej w Ł., wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2003 r. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Ł. z dnia 8 maja 2003 r. Na mocy tego orzeczenia, Sąd pierwszej instancji uznał bezskuteczność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę dokonanego powodowi R. K. w dniu 3 lutego 2003 r. Wydania takiego orzeczenia domagał się powód. Z uwagi zaś na skuteczne cofnięcie apelacji wniesionej przez H. C., postępowanie w tej części zostało umorzone.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji oraz podzielił ich prawną kwalifikację. Powód R. K. był w pozwanym Przedsiębiorstwie zatrudniony w okresach: od dnia 1 kwietnia 1967 r. do dnia 27 października 1984 r., od dnia 4 września 1995 r. do dnia 1 marca 2001 r. i od dnia 1 lipca 2002 r. Podstawę ostatniego stosunku pracy stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych. Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wręczono powodowi w dniu 2 lutego 2003 r., wskazując jako przyczynę ograniczenie zatrudnienia w związku z restrukturyzacją, modernizacją i zmianami organizacyjnymi przedsiębiorstwa. W dniu 18 marca 2003 r. powód został wybrany w poczet członków Zarządu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” działającej przy pozwanym Przedsiębiorstwie.

Zdaniem Sądów obu instancji wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.), albowiem dokonane zostało bez wymaganej zgody związku zawodowego. Ponieważ z treści dowodów zebranych w sprawie nie wynika, że wybór do zarządu organizacji związkowej zmierzał do uzyskania przez powoda ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, to wystąpienie przez niego z powództwem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie narusza art. 8 k.p.

Kasację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana. Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie „przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że w sprawie nie nastąpiło

naruszenie art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych”. Zdaniem pozwanej przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma zastosowania do osoby, która została członkiem zarządu związku zawodowego dopiero po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej materialno-prawna podstawa okazała się nieusprawiedliwiona. Istota przedmiotowego sporu sprowadza się do interpretacji art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu z okresu dotyczącego niniejszej sprawy, według którego pracodawca nie może bez zgody 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. W szczególności chodzi zatem o rozstrzygnięcie, czy sformułowanie „pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy” dotyczy sytuacji, w której pracownik stał się członkiem takiej organizacji w trakcie biegu okresu wypowiedzenia. *Prima facie* mogłoby się wydawać, że w świetle art. 30 k.p. zbitka pojęciowa „wypowiedzieć ani rozwiązać” obejmuje dwie jednostronne czynności prawne zmierzające do zakończenia stosunku pracy, tj. wypowiedzenie i rozwiązanie niezwłoczne albo zawiera zbędne powtórzenie, ponieważ zgodnie z cytowanym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się zarówno przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (pkt. 2), jak też przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt. 3). Z punktu widzenia prawniczej logiki, wystarczyłoby zatem postanowienie, że pracodawca nie może umowy rozwiązać. Oznaczałoby to wówczas, że bez zgody zakładowej organizacji związkowej pracodawcy nie wolno złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia, zaś problem analizowany w tym uzasadnieniu pojawiałby się tylko w kontekście drugiego z trybów rozwiązania umowy. Prowadziłoby to do wniosku, że w zasadzie, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy dotyczy wyłącznie pracowników, którzy do pełnienia określonych funkcji związkowych zostali powołani przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Takie stanowisko respektowałoby również sens omawianego zakazu, którego podstawowym celem jest ochrona członka zarządu lub komisji rewizyjnej przed ewentualnym zachowaniem pracodawcy dyskryminującym zainteresowanego pracownika ze względu na jego związkową działalność. Wykładnia przedmiotowej normy prawnej, nie powinna być jednak przeprowadzana w oderwaniu od okoliczności konkretnej sprawy, na co zwracano uwagę w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Ukształtowało się ono w związku z interpretacją identycznych - jak tu rozważane - sformułowań zawartych o w art. 177 k. p., art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. z 1981 r., Nr 24, poz. 123 ze zm.), oraz art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1983 r., Nr 35, poz. 163). Z rozważań prowadzonych przez Sąd Najwyższy wynika, że w sytuacji, w której po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik został wybrany społecznym inspektorem pracy, członkiem rady pracowniczej czy też pracownica zaszła w ciążę, pracodawca powinien wycofać złożone wypowiedzenie i dalej zatrudniać pracownika (por. wyrok SN z dnia 14 stycznia 1981 r., I PRN 135/80, OSCP z 1981 r., z. 7, poz. 134; uchwała SN z dnia 23 stycznia 1984 r., III PZP 61/93, OSNCP z 1984 r., z. 8, poz. 139). W niektórych i szczególnie uzasadnionych przypadkach istnieje zatem wystarczające aksjologiczne uzasadnienie, aby przyjąć, że sformułowanie „wypowiedzieć ani rozwiązać” dotyczy nie tylko czynności, jakich pracodawcy nie wolno dokonać, ale również, że poszerza ono czasowy zakres obowiązywania tego zakazu. Jeżeli bowiem słowo „wypowiedzieć” wskazuje na chwilę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to wyraz „rozwiązać” może być rozumiany jako desygnat skutku, jaki następuje w wyniku takiego oświadczenia. W takim ujęciu omawiany zakaz obejmuje zarówno moment złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i jego następstwo w postaci rozwiązania (ustania) stosunku pracy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 kwietnia 1994 r. (PZP 59/93, OSNP z 1994 r., nr 9, poz. 140) oraz w postanowieniu z dnia 5 marca 1996 r. (PZP 3/96, OSNP 1996 r., nr 18, poz. 265).

W świetle bezspornego stanu faktycznego, wybór powoda do władz związku nie zmierzał do uzyskania przez niego ochrony przed wypowiedzeniem umowy o

pracę. Z okoliczności sprawy wynika również, że nie był to wybór przypadkowy, ponieważ już wcześniej aktywnie udzielał się on w związku zawodowym. Co więcej, uzupełniające wybory do zarządu zostały przeprowadzone w wyniku rezygnacji z pełnienia tej funkcji przez J. L., złożonej jeszcze przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. W tym świetle nie tylko uzasadnione jest przyjęcie, że wystąpienie powoda z powództwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie narusza art. 8 k.p., ale również, że istnieje odpowiednie aksjologiczne uzasadnienie, pozwalające na wyinterpretowanie nakazu ochrony trwałości stosunku pracy łączącego spierające się strony, mimo że członkiem zakładowej organizacji związkowej stał się on dopiero po dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji.