



Sygn. akt I PSKP 49/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa W. J.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w C.
o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 marca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 8 listopada 2019 r., sygn. akt VI Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 8 listopada 2019 r. oddalił apelację powódki W. J. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z 1 kwietnia 2019 r., który zasądził powódce 10.608 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie

warunków pracy i płacy, oddalając jednocześnie powództwo o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Powódka żądanie przywrócenia do pracy łączyła z ochroną zatrudnienia na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Pozwany podkreślił, że podstawą wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy stanowiły przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy - § 2 ust. 2, gdyż powódce zatrudnionej na stanowisku inspektora bhp nie mogą być powierzone inne obowiązki. Zatrudnienie w pełnym wymiarze (jak dotychczas) wymagałoby przypisania innych zadań do stanowiska powódki. Przyczyna wypowiedzenia nie pozostaje w związku z ochroną związkową i ochrona zatrudnienia nie jest zgodna z zasadami z art. 8 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem Domu Pomocy Społecznej w C. od 7 sierpnia 1990 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera. Od 16 sierpnia 2006 r. za porozumieniem powierzono jej obowiązki inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Powódka jest z wykształcenia technikiem bhp. Ukończyła kurs pedagogiczny oraz szkolenie samodzielnej księgowej. Na stanowisku inspektora bhp do zakresu jej obowiązków należały również obowiązki inspektora ppoż. oraz obowiązki związane z całą gospodarką transportu. Powódka prowadziła też księgowość dotyczącą części materiałowej (...). Obsługiwała ksero, centralę telefoniczną, należały do niej czynności związane z licencjami. Na wynagrodzenie składało się wynagrodzenie zasadnicze 2.720 zł, dodatek za staż pracy 544 zł, premia regulaminowa 272 zł. Powódka została sekretarzem Organizacji Zakładowej [...] „S.” Region [...] w Domu Pomocy Społecznej w C., zarejestrowanej w październiku 2017 r. Dyrektor pozwanego Domu stwierdził, że zakres obowiązków powódki jest niezgodny z prawem, gdyż pracownik od spraw bhp nie mógł być obciążony innymi zadaniami, pozwany zatrudnia 126 osób i powinna być utworzona służba bhp. Pozwany w marcu 2018 r. zawiadomił Organizację Związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy i dalszym jej zatrudnieniu na dotychczasowym stanowisku inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze ¼ etatu. Zarząd Komisji Zakładowej nie wyraził na to zgody. Dyrektor

pozwanego zwrócił się do Związku Zawodowego o ponowne rozpatrzenie wniosku. Zarząd Komisji Zakładowej podtrzymał swoje stanowisko a dodatkowo przesłał uchwałę w sprawie ustalenia członków związku, których stosunek pracy będzie podlegał szczególnej ochronie. Powódce przysługiwała ochrona zatrudnienia w kadencji 2018-2022. Od marca 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie, w dniu 10 września 2018 r. powódce zostało wręczone na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódce zaproponowano zatrudnienie na stanowisku inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu z wynagrodzeniem ustalonym w oparciu o regulamin wynagradzania: - wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii X – 700 zł, dodatek za staż pracy 20%, premia regulaminowa 10%. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał sytuację ekonomiczno – finansową zakładu pracy, która nie pozwala na zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na zajmowanym stanowisku, a także niemożność przypisania jej obowiązków innego pracownika, co z kolei zmusiłoby zakład pracy do dokonywania wypowiedzeń zmieniających również na innych stanowiskach pracy. Ponadto, zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w § 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p. (dotyczy zakładów pracy zatrudniających ponad 100 pracowników – w Domu Pomocy Społecznej zatrudnionych jest 129 pracowników). Powódka odmówiła podpisania oświadczenia a dokument został jej przesłany pocztą. Od 13 września 2018 r. zakres obowiązków powódki został ograniczony (...). U pozwanego zostały zlikwidowane 2 stanowiska kierownicze (kierownik pralni i kierownik działu terapeutycznego). Zostało zmniejszone zatrudnienie wśród masażyistów i instruktorów. Było 18 odejść i zwolnień. Nowozatrudnionych w celu uzupełniania etatu było 8 osób. W październiku 2018 r. zostały wprowadzone podwyżki dla pracowników. Powódka nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Od 1 stycznia 2019 r. pracuje u pozwanego na $\frac{1}{4}$ etatu w godzinach od 12 do 14 -tej. Jej godziny zostały dostosowane tak by była na pierwszej i drugiej zmianie. Powódka wykonuje

obowiązki z zakresu bhp i p.poż. Obowiązki powódki niezwiązane z bhp, zostały przydzielone księgowej oraz kierownikowi działu transportu.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany naruszył art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zmieniając warunki umowy o pracę powódki pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Pozwany nie wykazał pierwszej przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie sytuacji ekonomiczno – finansowej, która uniemożliwia zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie sposób przyjąć, by ograniczenia wymiaru czasu pracy powódki do $\frac{1}{4}$ etatu i wynagrodzenia o $\frac{3}{4}$ wpłynęło znacząco na tą sytuację, poprawiło ją. W listopadzie 2018 r. miały miejsce podwyżki prac dla pracowników o 200 zł. Świadczyć to może o tym, iż kondycja finansowa pozwanego nie jest aż tak zła. Druga z podanych przyczyn, tj. niemożność obciążenia powódki innymi obowiązkami poza czynnościami z zakresu bhp, była rzeczywista i prawdziwa. Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. A zatem zatrudnienie powódki na stanowisku inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy z przypisaniem dodatkowych obowiązków, które nie są związane z obowiązkami służby bhp byłoby sprzeczne z obowiązującymi przepisami w tej materii. Zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w § 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o której mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p. W przypadku, gdy pracodawca podaje kilka przyczyn wypowiedzenia, wystarczy aby jedna z nich była prawdziwa i rzeczywista. Sąd Rejonowy za uzasadnione uznał zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i wobec naruszenia prawa przez pozwanego zasądził powódce odszkodowanie, bowiem w jej sytuacji przywrócenie poprzednich warunków oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić ją na takim samym stanowisku, jakie zajmowała uprzednio, zapewnić jej możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi przepisami. Należało zatem uznać, że ze względu na niemożność wykonywania przez powódkę obowiązków inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy, jej żądanie przywrócenia do pracy

jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wyboru roszczenia wynikającym z art. 45 § 1 i 3 k.p.

W apelacji powódka zarzuciła naruszenia art. 45 § 2 k.p., art. 45 § 3 k.p., § 1 ust. 1 rozporządzenia z 2 września 1997 r. o służbie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazała, że przepis nie sprzeciwia się zatrudnieniu na pełnym etacie, zwłaszcza ze względu na ilość zadań inspektora bhp w pozwanym Domu Pomocy Społecznej.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, że wobec braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódce przysługiwało żądanie przywrócenia do pracy. Nie zostało jednak uwzględnione na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p. Regulacja ta pozwala na niestosowanie art. 45 § 3 k.p., gdy roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Taka wykładnia i stosowanie prawa wynikają z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wybrane przez pracownika na podstawie art. 45 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) i na jego miejsce sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego taka sytuacja występowała w niniejszej sprawie. Niewątpliwie przyczyna wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy polegająca na niemożności obciążenia powódki innymi obowiązkami poza czynnościami z zakresu bhp była rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona oraz nie była w jakikolwiek sposób związana z pełnioną przez nią funkcją związkową. Zgodnie z § 1 ust. 3 rozporządzenia z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. W myśl § 2 ust. 2 służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p. Na podstawie art. 237¹¹ § 1 k.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi

zatrudnionemu przy innej pracy. Pozwany zatrudniał 128 pracowników (odpowiedź na pozew), w związku z czym był zobowiązany do zatrudnienia pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego nie może obciążać innymi zadaniami niż związane z zakresem działania służb bhp (§ 2 ust. 2 rozporządzenia). Ta zasada nie dotyczy jedynie pracowników zatrudnionych przy innej pracy, którym pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierzył równocześnie wykonywanie zadań służby bhp. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako inspektor bhp. Do zakresu jej obowiązków należały również inne czynności spoza zakresu działania służb bhp (...). Wydawanie powódce poleceń wykonywania tych czynności, niezwiązanych z zakresem działania służby bhp, było objęte aktem oskarżenia z 20 czerwca 2018 r. skierowanym przeciwko ówczesnym władzom Domu Pomocy Społecznej, co wskazywałoby na to, że powódka kwestionowała powierzanie jej dodatkowych zadań. Zatem działania podjęte przez nowego dyrektora polegające na wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy miały na celu dostosowanie warunków zatrudnienia powódki do stanu zgodnego z prawem. Tym samym wypowiedzenie powódce tych warunków było uzasadnione i miało na celu jedynie ich dostosowanie do stanu zgodnego z prawem. Nie zostało wykazane przez powódkę, żeby stanowiło szykanę jej osoby za działalność związkową lub miało jakikolwiek związek z jej działalnością związkową. W tych okolicznościach domaganie się przez powódkę przywrócenia do pracy pozostaje w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem szczególnej ochrony prawnej, gdyż objęcie taką ochroną ma uniemożliwić pracodawcy dokonanie zasadnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, mającego na celu dostosowanie tych warunków do stanu zgodnego z prawem. Wprawdzie sformułowane w apelacji zarzuty naruszenia art. 45 § 2 i 3 k.p. były zasadne, ale mimo wskazania błędnej podstawy prawnej zasądzenia roszczenia alternatywnego, zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Nie ma logicznego i ekonomicznego uzasadnienia zatrudnienie pracownika służby bhp w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracodawcę zatrudniającego niewiele ponad 100 pracowników w sytuacji, gdy nie ma on takiego obowiązku prawnego i rzeczywistej potrzeby. O braku takiej potrzeby świadczył fakt, że powódce powierzano poza zadaniami z zakresu bhp szereg innych czynności. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powódka

kwestionowała powierzanie jej tych czynności, na co wskazywałaby treść aktu oskarżenia skierowanego przeciwko poprzednim władzom Domu Pomocy Społecznej (...). Sąd nie może narzucać pracodawcy, w jakim wymiarze czasu pracy ma zatrudniać pracownika na danym stanowisku. W tych okolicznościach rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, a apelacja podlegała oddaleniu (art. 385 k.p.c.).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

1. prawa procesowego: a) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wydanie przez Sąd drugiej instancji orzeczenia na podstawie niepełnego materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji bez jego uzupełnienia, a przede wszystkim brak ustalenia czy w wyniku zmiany warunków pracy i płacy dokonano zmian organizacyjnych u pozwanego pracodawcy oraz brak ustalenia jak ewentualne zmiany w postaci powierzenia dotychczasowych obowiązków powódki innym pracownikom skutkowały w sferze ich zatrudnienia; pozwany w wypowiedzeniu wskazał bowiem, że dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy spowoduje konieczność dokonania wypowiedzeń warunków pracy innym pracownikom, natomiast Sąd drugiej instancji nie zbadał na czym miałyby polegać te zmiany i czy w związku z dokonaniem wypowiedzenia powódce jakiejkolwiek zmiany organizacyjne wystąpiły u pozwanego; b) art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez przeniesienie na powódkę ciężaru dowodu w zakresie wykazania, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy miało związek z jej działalnością związkową oraz, że skorzystanie z przysługującego jej prawa do szczególnej ochrony stosunku pracy nie stanowiło z jej strony nadużycia prawa; Sąd drugiej instancji przyjął założenie, że powódka miała obowiązek wykazać, że wypowiedzenie jest związane z jej działalnością związkową, co w konsekwencji doprowadziło Sąd do uznania, że to powódka powinna wykazać, iż żądanie przywrócenia jej poprzednich warunków pracy i płacy nie stanowiło z jej strony nadużycia prawa, co stanowi rażące naruszenie przepisów postępowania. Stroną zobowiązaną zgodnie z art. 232 k.p.c. do przedstawiania argumentów na poparcie twierdzeń jest ta, która z owych twierdzeń wywodzi skutki prawne. W związku z tym, że to pozwany powoływał się na ochronę z art. 8 k.p. winien był przedstawić dowody na potwierdzenie, że powódka nadużyła

swojego prawa do korzystania z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, obowiązek ten nie spoczywał więc na powódce jak na to wskazał Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku;

2. przepisów prawa materialnego: a) art. 45 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy były prawdziwe, konkretne i uzasadniały dokonanie wypowiedzenia, podczas gdy jedna z przyczyn okazała się całkowicie niezasadna, natomiast druga z przyczyn nie została oceniona całościowo zgodnie z jej literalnym brzmieniem; druga wskazana w wypowiedzeniu przyczyna „*niemożność przypisania powódce obowiązków innego pracownika, co z kolei zmusiłoby zakład pracy do dokonywania wypowiedzeń zmieniających również na innych stanowiskach pracy*” była pozorna, gdyż zarówno w przypadku zmiany warunków pracy powódce jak i w przypadku niedokonania takiej zmiany powinien nastąpić skutek w postaci wypowiedzenia innym pracownikom warunków pracy, gdyż obowiązki wykonywane przez powódkę dodatkowo nie mogły być przez nią dalej wykonywane i musiały zostać przydzielone innym osobom bez względu na dokonane powódce wypowiedzenie; b) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powództwo wytoczone przez pracownika w związku z bezprawnym (naruszającym art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) wypowiedzeniem warunków pracy i płacy stanowiło nadużycie prawa i naruszało zasady współżycia społecznego; Sąd drugiej instancji nie dokonał bowiem żadnych ustaleń w zakresie zasadności wskazania drugiej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego ograniczając się jedynie do przywołania w treści uzasadnienia brzmienia przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, nie dokonał on dokładnej analizy całej literalnej treści wskazanej powódce przyczyny, w której wskazano, że brak zmniejszenia powódce etatu spowoduje konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających innym pracownikom; w rozważaniach sądu oraz w ustaleniach faktycznych przywołanych w wyroku brak jest jakichkolwiek ustaleń okoliczności jak zmniejszenie wymiaru czasu powódki uchroniło innych pracowników przed zmianą warunków pracy, a dodatkowo Sąd nie rozważył czy przyczyna ta nie jest wewnętrznie sprzeczna i

pozorna, bowiem w przypadku zmniejszenia powódce wymiaru czasu pracy jej obowiązki (nałożone niezgodnie z przepisami) przejęły inne osoby w związku z czym ich warunki pracy powinny ulec zmianie; w związku z tym nie jest zrozumiałe w jaki sposób brak tego wypowiedzenia uchronił innych pracowników przed wypowiedzeniami zmieniającymi; c) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji niedokonanie oceny zasadności zatrudnienia powódki, które doprowadziło do ograniczenia wymiaru czasu pracy powódki do ¼ etatu oraz za proporcjonalnie niższe wynagrodzenie; sąd nie rozważył czy tak zaproponowane warunki wynikały z sytuacji finansowej pozwanego i jego potrzeb kadrowych, czy też mogły stanowić nadużycie prawa do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy przez zaproponowanie takich warunków, które były dla powódki nie możliwe do przyjęcia; d) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nie miało związku z działalnością związkową, podczas gdy zaproponowane w wypowiedzeniu nowe warunki pracy i płacy mogły zostać ocenione jako próba szykany na tle działalności związkowej, gdyż były dla powódki skrajnie niekorzystne, a nadto jej godziny pracy zostały ustalone w taki sposób, aby powódka nie mogła podjąć zatrudnienia u innego pracodawcy; działanie pracodawcy było więc ukierunkowane na to, aby faktycznie doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę z powódką z przyczyn nie związanych ze świadczoną przez nią pracą, ale w związku z podejmowanymi przez nią działaniami w związku zawodowym; e) art. 8 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyznanie stronie dopuszczającej się nadużycia prawa do korzystania z ochrony przewidzianej w tym przepisie; pozwany pracodawca bowiem w sposób niezgodny z przepisami nałożył na powódkę liczne obowiązki niezwiązane z jej stanowiskiem służbowym, co stanowiło naruszenie przepisów prawa pracy, następnie dostosowując jej obowiązki do zajmowanego stanowiska pracy dokonał redukcji jej etatu do jego znikomej części wykorzystując jako pretekst brzmienie (rozporządzenia) Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Tymczasem powódka stanowisko inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy zajmowała od sierpnia 2006 r. i od tego czasu miała systematycznie dokładane kolejne obowiązki. Działania

pracodawcy polegające na nakładaniu na powódkę dodatkowych obowiązków były niezgodne z prawem. Stało się to przedmiotem postępowania karnego, w którym osoby zarządzające pozwanym zakładem pracy zostały oskarżane o czyny polegające na naruszaniu praw pracowników, a wśród osób pokrzywdzonych była również powódka. Okoliczność ta została pominięta w ustaleniach faktycznych Sądów obu instancji, pomimo że była podnoszona w toku postępowania przez stronę powodową. Pozwany pracodawca nadużył więc prawa w stosunku do powódki, po czym sam powoływał się na ochronę przewidzianą w art. 8 k.p.

Powódka wniosła o zmianę wyroku i przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, choć nie wszystkie zarzuty są zasadne.

I. Zarzuty procesowe nie są zasadne z następujących przyczyn.

Ad 1 a). Art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. ma na uwadze materiał zebrany w postępowaniu a nie materiał niezabrany. Przepis jest naruszony, gdy sąd drugiej instancji orzeka z pominięciem zebranego materiału. Nie jest zatem adekwatny do treści zarzutu, bowiem norma przepisu art. 382 k.p.c. nie obejmuje sytuacji (zarzutu) „orzekania na podstawie niepełnego materiału dowodowego ...”. W konsekwencji sytuacji „braku ustalenia czy w wyniku zmiany warunków pracy i płacy dokonano zmian organizacyjnych u pozwanego ...” oraz „braku ustalenia jakie ewentualne zmiany w postaci powierzenia dotychczasowych obowiązków powódki innym pracownikom skutkowały w sferze ich zatrudnienia...”. Jeżeli Sąd tego nie ustalił i nie zbadał, to może stanowić to brak ustaleń koniecznych do stosowania prawa materialnego. Rzecz jednak w tym, że zarzut skarżącej ma na uwadze drugą przyczynę wypowiedzenia, której nie ocenił Sąd drugiej instancji, gdyż poprzestał na ocenie jednej przyczyny wypowiedzenia jako zasadnej i uprawniającej też do stosowania art. 8 k.p. Uznał, że ocena drugiej przyczyny wypowiedzenia nie jest konieczna do rozstrzygnięcia sprawy (oddalenia apelacji).

Przyczyny wypowiedzenia ocenił Sąd pierwszej instancji, jednak skargę kasacyjną wnosi się od wyroku sądu drugiej a nie od wyroku sądu pierwszej instancji (art. 398¹ ust. 1 k.p.c.), czyli na etapie skargi kasacyjnej punktem odniesienia dla oceny zarzutów kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) jest rozstrzygnięcie sądu drugiej a nie sądu pierwszej instancji.

Ad 1 b). Zarzut procesowy naruszenia art. 232 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. należy oddzielić od naruszenia prawa materialnego, czyli ujętych w nim art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W sprawie są już określone ustalenia faktyczne i wiązą Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji stwierdził, że „Nie zostało wykazane przez powódkę, żeby (wypowiedzenie) stanowiło szykanę jej osoby za działalność związkową lub miało związek z jej działalnością związkową”. Może to skłaniać do wnioskowania, że gdyby powódka to wykazała, to rozstrzygnięcie byłoby inne, przy czym zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. wskazuje, że powódka nie zgadza się na obciążenie jej obowiązkiem wykazania takich okoliczności. Zależy to od prawa materialnego, a w tym przypadku od wskazanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona zatrudnienia na podstawie tej regulacji ma niemałe orzecznictwo, które odnosi się do różnych sytuacji i różnie rozkłada akcenty w kwestii czy chroni przed każdym wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę, czy też uzasadnione jest zawężenie tej ochrony tylko do działalności związkowej. Jednakże, wobec jednoznacznej treści tego przepisu, nie można ograniczyć ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych z działalnością związkową. Hipoteza przepisu obejmuje ochroną wszak cały stosunek pracy, stąd wyróżnia się stanowisko orzecznictwa, że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07 a ponadto choćby wyroki: z 2 lutego 2012 r., II PK 132/11; z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15; z 1 października 2019 r., I PK 140/18).

II. Uchylenie zaskarżonego wyroku uzasadniają zarzuty materialne. Jednak ograniczenie zakresu ich oceny wynika z zasady (przywołanej już wyżej), że skargę kasacyjną wnosi się od wyroku sądu drugiej instancji a nie od wyroku sądu

pierwszej instancji (art. 398¹ ust. 1 k.p.c.). Chodzi o to, że Sąd pierwszej instancji odniósł się do obu przyczyn wypowiedzenia a Sąd drugiej instancji ocenił i rozstrzygnął tylko na podstawie jednej przyczyny wypowiedzenia, co zakreśla granice kontroli kasacyjnej, bowiem ta odnosi się do wyroku Sądu drugiej instancji. Innymi słowy Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny (jako kolejna zwykła instancja). Punktem odniesienia jest zatem rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji oparte na regulacji § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy o brzmieniu „Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1 *(który określa co należy do zakresu działania służby bhp)*, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹ § 1 Kodeksu pracy”. Osłabia to znaczenie zarzutu materialnego, bo skoro podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego nie była druga przyczyna wypowiedzenia, to w tym zakresie na etapie kasacyjnym nie ma też punktu odniesienia do badania zarzutów naruszenia art. 45 § 1 k.p., art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. (ad 2 a) i b)) łączonych z brakiem „jakichkolwiek ustaleń okoliczności jak zmniejszenie wymiaru czasu pracy powódki uchroniło innych pracowników przed zmianą warunków pracy ...”.

Za zasadne należy uznać kolejne zarzuty materialne (ad 2 c) i d)) bowiem doszło o naruszenia szczególnej ochrony zatrudnienia z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych a także art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Pozwany nie miał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie zmieniające powódce warunki pracy i płacy (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o zw. zaw.). W takiej sytuacji pracownik ma prawo do przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i sąd pracy nie może nie uwzględnić żądania (art. 45 § 1 i § 3 k.p.). Sąd w zaskarżonym wyroku stwierdził, że uwzględnienie tego żądania nie jest możliwe ze względu na sprzeczność z zakazem nieobciążania służby bhp innymi zadaniami (§ 2 ust. 2 rozporządzenia z 2 września 1997 r. jw.). Żądanie przywrócenia poprzednich warunków nie może być uwzględnione, gdyż dalsze zatrudnienie byłoby sprzeczne z tym zakazem i dlatego żądanie jest też sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), z tej przyczyny

zamiast przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach należało zasądzić odszkodowanie (art. 477¹ k.p.c.).

Takie stanowisko Sądu jest co najmniej przedwczesne. Przede wszystkim dlatego że § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie służby bhp nie może być ujmowany w kolizji z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przedmiotem regulacji § 2 ust. 2 rozporządzenia nie jest bowiem wyłączenie związkowej ochrony zatrudnienia z art. 32 ust. 1 ustawy. Przepis tego rozporządzenia nie może być podstawą budowania normy prawnej wyłączającej ustawową ochronę zatrudnienia pracowniczego. Skoro nie jest to możliwe na poziomie regulacji prawa pozytywnego, to tym bardziej nie ma podstaw do stwierdzenia, że spełnia się klauzula generalna z art. 8 k.p., czyli że żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Żądanie przywrócenia do pracy ma szczególne umocowanie w ustawie o związkach zawodowych oraz kodeksie pracy (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o zw. zaw. i art. 45 § 1 i § 3 k.p. w zw. 42 § 1 k.p.) i wskazany przepis § 2 ust. 2 rozporządzenia tej ochrony zatrudnienia nie zmienia. Nawet gdyby próbować odwrócić argumentację, to nie można nie zauważyć, iż powódka przez kilkanaście lat pracowała na stanowisku inspektora bhp (od 2006 r.) i wykonywała też inne obowiązki, już to przemawiałoby przeciwko stosowaniu klauzuli z art. 8 k.p. Jedynie hasłowo Sąd przywołał wątek dotyczący kwestionowania przez powódkę dodatkowych obowiązków, co łączy się z aktem oskarżenia „przeciwko poprzednim władzom” DPS. Nie jest to wystarczający związek, gdyż nie można pracownikowi odmówić prawa do wyrażania wątpliwości a nawet zarzutów (wszak chodzi o pracownika służby bhp) co do dodatkowych obowiązków, niezależnie od tego czy ma rację, wszak organizacja pracy to ostatecznie domena władztwa pracodawcy (regulaminu pracy, polecenia). Nawet gdy występuje przeszkoda prawna do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia to w przypadku pracownika szczególnie chronionego należałoby uwzględnić co do zasady powództwo realizujące jego prawo do ochrony zatrudnienia (przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach), co nie zamyka możliwości modyfikacji dalszego zatrudnienia, czyli po przywróceniu poprzednich warunków zatrudnienia (por. *per analogiam* uchwała Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12).

Jak zauważono wyżej powodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie warunkuje wykazanie przez powódkę, że przyczyna wypowiedzenia związana jest z działalnością związkową, ani tym bardziej iż była szykanowana „na tle działalności związkowej...” albo „w związku z podejmowanymi przez nią działaniami w związku zawodowym”. W sprawie nie ustalono, iż od powierzenia stanowiska inspektora bhp powódka wypełniała jedynie te obowiązki, lecz że łączyła te obowiązki z innymi zadaniami pracowniczymi. Jest to sfera oceny naruszenia praw pracownika przez pracodawcę. W sprawie decyduje w pierwszej kolejności ocena czy Sąd mógł zastosować art. 8 k.p. jako podstawę nieuwzględnienia żądania przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia, a nie czy pracodawca naruszył art. 8 k.p., bowiem niewątpliwie naruszył przepis o wypowiedaniu umowy o pracę (zarzut ad 2 e).

Nakładanie dodatkowych obowiązków i wykonywanie pracy przez powódkę przed wypowiedzeniem nie było przedmiotem głębszej analizy w kwestii czy doszło do naruszenia § 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie bhp, czyli niezależnie od związkowej ochrony zatrudnienia oraz czy pracownik nie może pozostawać w zatrudnieniu w którym prócz zadań służby bhp może wykonywać odrębne obowiązki pracownicze, czyli czy jest możliwa sytuacja w której zadania z zakresu służby bhp nie muszą być w konflikcie z innymi zadaniami. W tym zakresie skarga nie formułuje żadnych zarzutów, niemniej uprawnione są ogólne stwierdzenia, że regulacja dotycząca służby bhp (art. 237¹¹ k.p. i wykonawcze rozporządzenie z 2 września 1997 r. w sprawie służby bhp) nie wprowadza bezwzględnego zakazu dodatkowego zatrudnienia pracownika służby bhp przez tego samego pracodawcę. Należałoby uchwycić granice regulacji szczególnej dotyczącej służby bhp i ogólnej, czyli prawa pracy (prawa prywatnego), bowiem nie musi wykluczać dodatkowego zatrudnienia pracownika służby bhp, przykładowo na podstawie drugiej umowy o pracę. Nie musi być to w konflikcie z zasadą nieobciążania służby bhp innymi zadaniami (§ 2 ust. 2). W innej sytuacji miał to na uwadze Sąd Najwyższy w wyroku z 10 marca 2020 r., I PK 259/18, którego rozstrzygnięcie reprezentuje teza – Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy bez dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli zmniejszy

zakres dotychczas wykonywanych obowiązków (art. 237¹¹ w związku z art. 78 § 1 k.p.).

Granice ustawowego umocowania dla regulacji rozporządzenia wyznacza art. 237¹¹ § 5 k.p. Uprawnione może być zatem stwierdzenie, iż przepis rozporządzenia wykonawczego w sprawie bhp nie ogranicza praw stron stosunku pracy w pozostałym zakresie. Pracownik służby bhp miałby zatem prawo do ochrony swych praw niezależnie od związkowej ochrony zatrudnienia. W § 2 ust. 2 rozporządzenia chodzi zapewne o eliminację potencjalnego konfliktu interesów, czyli chronionych zadaniami służby bhp i z drugiej strony pracodawcy. W tym zakresie zrozumiała jest szczególna regulacja z § 2 ust. 2 (przykładowo może uniemożliwiać czasowe powierzanie innej pracy – art. 42 § 4 k.p.), która nie zmienia jednak art. 11 k.p., art. 22 k.p. Jest to zatem regulacja wyjątkowa, podobnie jak konflikt interesów w zakresie bhp z reguły nie jest permanentny, co może potwierdzać zapatrywanie, iż § 2 ust. 2 kategorycznie i bezwzględnie nie zakazuje wykonywania przez pracownika służby bhp dodatkowego zatrudnienia. Zgodnie z § 2 ust. 2 to służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami a nie dodatkowe zatrudnienie. Strony wszak przez niekrótki okres łączyło takie zatrudnienie i nie uważały tego za niezgodne z § 2 ust. 2 rozporządzenia. Brak właściwego wydzielenia zadań służby bhp w rozkładzie czasu pracownika tej służby może powodować nieporozumienia, co samo w sobie nie musi prowadzić do wypowiedzenia zmieniającego lub definitywnego umowy o pracę. Konflikt z pracodawcą nie został wskazany jako przyczyna wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Skarga kasacyjna została rozpoznana w granicach zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Powyższa ocena uzasadnia przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁶ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).

a.s.