



Sygn. akt II PK 145/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B. S.

przeciwko Domowi Wczasowo-Sanatoryjnemu "P." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w U.

o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia, o uchylenie kary porządkowej, o odszkodowanie w związku z dyskryminacją,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 stycznia 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 6 października 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I. i przekazuje sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017 r., uchylił karę upomnienia nałożoną dnia 25 maja 2015 r. na B. S. (pkt 1) i zasądził od Domu Wczasowo-Sanatoryjnego „P.” Sp. z o.o. w U. na jej rzecz kwotę 9.459,20 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 2), oddalając powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3).

W sprawie ustalono, że B. S. od dnia 27 marca 2007 r. zawierała kolejno z Domem Wczasowo-Sanatoryjnym „P.” Sp. z o.o. z siedzibą w U. umowy o pracę na czas określony, na stanowisku: kierownik hotelu w DWS „P.” w U., w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 kwietnia 2011 r., zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony.

Do 2014 r. w DWS „P.” w U. funkcjonowała organizacja związkowa pracowników, której przewodniczącą była W. S. . W tym czasie B. S. nie była członkiem związków zawodowych. Dopiero w dniu 14 maja 2015 r. złożyła do Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „S.” przy Zarządzie Regionu (...) NSZZ „S.” w S. deklarację członkowską. W treści wiadomości mailowej z dnia 8 czerwca 2015 r. poinformowała zaś Prezesa DWS „P.” w U., że w dniu 5 czerwca 2015 r., podczas Walnego Zgromadzenia NSZZ S. w DWS „P.” w U., dokonano wyboru władz organizacji, a powódka została Przewodniczącą Komisji Oddziałowej.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że podczas wykonywanych z ramienia Komendanta Miejskiego Państwowej Straży Pożarnej w S. czynności kontrolno-rozpoznawczych przeprowadzanych w dniu 26 lutego 2015 r. w DWS „P.” w U., stwierdzono liczne nieprawidłowości i w związku z tym, w dniu 20 maja 2015 r., miał zostać przeprowadzony dowód z oględzin w sprawie stwierdzenia naruszenia przepisów z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Pismem z dnia 19 maja 2015 r. B. S. poinformowała Prezesa DWS „P.”, że w dniu 20 maja 2015 r. zamierza skorzystać z jednego dnia urlopu na żądanie. Natomiast pismem z dnia 25 maja 2015 r. Prezes Zarządu DWS „P.” w U. udzielił B. S. kary upomnienia, z powodu opuszczenia pracy w dniu 20 maja 2015 r., bez zgody przełożonego. W dniu 28 maja 2015 r. B. S. wniosła pisemny sprzeciw od nałożonej kary upomnienia. Jednocześnie pismem z dnia 28 maja 2015 r. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „S.” zawiadomiła Spółkę „P.”, że B. S. od dnia 14 maja 2015 r. jest członkiem tej organizacji.

Pismem z dnia 10 czerwca 2015 r. Prezes DWS „P.” w U. zawiadomił Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ S. przy Zarządzie Regionu (...) NSZZ „S.” w S. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem w dniu 20 maja 2015 r. pracownica nie stawiała się w pracy, zakłócając tym samym w istotny sposób normalne funkcjonowanie zakładu pracy. Podano również, że przewinienie jakiego dopuściła się pracownica powoduje, iż brak jest możliwości zatrudniania jej na zajmowanym dotychczas stanowisku oraz, że o tych okolicznościach pracodawca dowiedział się w dniu 20 maja 2015 r. Pismem z dnia 12 czerwca 2015 r. Komisja Międzyzakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy z B. S. .

Pismem z dnia 14 maja 2015 r. Prezes DWS „P.” z siedzibą w U. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: (-) niewykonanie lub nienależyte wykonanie powierzonych obowiązków i poleceń pracodawcy; (-) niełojalność i przekraczanie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy, polegające na krytykowaniu zasad prowadzenia firmy, systemu wynagradzania, w szczególności wysokości płacy i premii, planowanych prac, podważanie poleceń wydanych pracownikom bezpośrednio przez prezesa; (-) utratę przez pracodawcę zaufania, gdyż zachowania opisane w pkt 1 i 2, godziły w dobre imię pracodawcy i narażały pracodawcę na szkodę.

Oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powódce w jego siedzibie w dniu 14 maja 2015 r. Po doręczeniu pisma powódka ustnie poinformowała prezesa E. T. , że jest członkiem związków zawodowych.

Pismem z dnia 15 czerwca 2015 r. prezes DWS „P.” w U. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na tym, że w dniu 20 maja 2015 r. nie stawiała się w pracy (nieobecność nieusprawiedliwiona). Pracodawca podał również, że powyższa decyzja podjęta została po przeprowadzeniu konsultacji z reprezentującą powódkę międzyzakładową organizacją związkową.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka należycie wykazała, iż pismem z dnia 19 maja 2015 r. poinformowała Prezesa DWA „P.”, że w dniu 20 maja 2015 r. zamierza skorzystać z jednego dnia urlopu na żądanie, a jej obecność w pracy podczas kontroli w sprawie stwierdzenia naruszenia przepisów z zakresu ochrony przeciwpożarowej nie była niezbędna. Osoby wykonujące czynności kontrolujące miały bowiem niezbędny dostęp do potrzebnej dokumentacji oraz pomieszczeń. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że kara upomnienia nie była zasadna, albowiem wskazana przyczyna, to jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (brak oczekiwania na zgodę pracodawcy) była nieprawdziwa.

Dalej Sąd Rejonowy ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) odpowiadało warunkom formalnym określonym w art. 30 § 3 - 5 k.p. W ocenie Sądu, w żaden sposób nie można przyjąć, że oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej stanowi (lub jest tożsame) z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej (która jest wymagana dla skutecznego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia). Sąd Rejonowy uznał, że pozwany naruszył art. 52 § 2 k.p., albowiem uchybił terminowi miesięcznemu od daty powzięcia informacji o przyczynach rozwiązania z nią stosunku zatrudnienia w tym trybie.

W ocenie Sądu Rejonowego przywrócenie powódki do pracy w związku z oświadczeniem dyscyplinarnym nie jest celowe w świetle okoliczności ustalonych w sprawie. Nadto wskazał na art. 60 k.p., który ogranicza uprawnienia pracownika, jeżeli rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło w okresie biegnącego już wypowiedzenia. W takiej sytuacji pracownik może domagać się wyłącznie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ocenił, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy w związku z niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie. Jako istotną Sąd Rejonowy poczytał okoliczność dotyczącą relacji między powódką a główną księgową, sprawującą u pozwanego również funkcję prokurenta. W ocenie Sądu, niekwestionowanym uprawnieniem pracodawcy jest dobór załogi i ocena, czy i które cechy charakteru danego pracownika pasują do danego zespołu, czy też nie pasują do niego. Sąd uznał, że pracodawca ma prawo

wykluczyć z zespołu pracowników tych, którzy nie pasują do niego, z którymi pracodawca nie jest w stanie pokojowo współpracować, albo nie może jednoznacznie ustalić, w jaki sposób winny wykonywać powierzone obowiązki, jak też osoby, z którymi nie jest w stanie wyjaśniać i rozwiązywać zwykłych codziennych trudności, które w codziennej pracy nawarstwiają się. Takie bowiem sytuacje miały miejsce w odniesieniu do współpracy z powódką.

W zakresie zarzutu konstruowanego i podnoszonego przez powódkę (obowiązku konsultacji pozwanego ze związkami zawodowymi) Sąd Rejonowy uznał, że na dzień 14 maja 2015 r., czyli dzień doręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, u pozwanego nie istniała zakładowa organizacja związkowa, która zrzeszałaby minimum 10 członków. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że w zakładzie pracy prowadzonym przez pozwaną przez wiele lat funkcjonowała organizacja związkowa. Jej przewodnicząca i pozostali członkowie nie doświadczyli żadnych represji, czy dyskryminacji ze strony pracodawcy. Natomiast powódka nigdy nie przejawiała zainteresowania działalnością związkową ani chęci przystąpienia do organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 6 października 2017 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powódkę do pracy w Domu Wczasowo-Sanatoryjnego „P.” Sp. z o.o. w U. na poprzednich warunkach, a apelację w pozostałym zakresie oddalił.

W ocenie Sądu odwoławczego, w oparciu o zeznania U. K. można co najwyżej ustalić, że powódka w okresie poprzedzającym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę złożyła nieterminowo dokumenty dotyczące wewnętrznych rozliczeń, tj. wydania środków czystości, które miała złożyć do 5 dnia kwietnia a złożyła 5 maja 2015 r. Jednocześnie nie jest uzasadnione ustalenie, że między powódką i główną księgową wygenerował narastający konflikt. Sąd Okręgowy zważył, że faktury VAT wystawiały recepcjonistki podległe co do zasady powódce i dlatego powódka interesowała się tymi fakturami. Nadto Sąd Rejonowy zupełnie pominął podnoszoną przez powódkę okoliczność, że pracownicy recepcji złożyli oficjalną skargę na główną księgową, zarzucając jej brak należytej współpracy. Natomiast do sytuacji konfliktowych między powódką i przełożoną pielęgniarek B. K. dochodziło w sprawach zawodowych. Niemniej Spółka nie

wykazała, że do tych konfliktów dochodziło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki, z uwagi na wadliwe wykonywanie przez powódkę powierzonych prac. Z zeznań świadków nie wynika, że powódka była niegrzeczna bądź opryskliwa w stosunku do współpracowników.

Nadto, w ocenie Sądu Okręgowego Spółka nie wykazała, że to powódka była odpowiedzialna za sprawy związane z ochroną przeciwpożarową. Wynika to z faktu, że nie przekazano jej szczegółowego zakresu czynności. Wnioskowanie Sądu Rejonowego, że to powódka była odpowiedzialna za sprawy przeciwpożarowe li tylko na podstawie przejętej od poprzedniego kierownika dokumentacji dotyczącej spraw przeciwpożarowych jest dowolne.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany w ogóle nie uzasadnił podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oznaczonej jako „niełojność i przekraczanie granic dopuszczalnej krytyki”. Także przyczyna wypowiedzenia zawarta w punkcie „utrata przez pracodawcę do Pani zaufania jako pracownika” jest w ocenie Sądu nieuzasadniona. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany w ogóle nie wykazał w jaki sposób zachowania powódki godziły w dobre imię pozwanego i w jaki sposób narażały go na szkodę.

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie były rzeczywistymi przyczynami złożenia oświadczenia. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były planowane zmiany organizacyjne w funkcjonowaniu Ośrodka „P.”. Zmiany te zostały wprowadzone przez Spółkę od czerwca 2015 r. i związane były z organizacją pracy i powierzeniem obsługi kelnerskiej i sprzątania firmom zewnętrznym, dalsze zatrudnianie powódki mogło być uznane przez Spółkę za niecelowe. Okoliczność ta nie może jednak wpłynąć na zgłoszone przez powódkę żądanie i skutkować zasądzeniem odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych uzasadnionych podstaw do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie wchodzi w grę ochrona przewidziana przepisami szczególnymi tj. art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263). Zdaniem tego Sądu, skoro pracodawca w dacie składania powódce oświadczenia o

wypowiedzeniu umowy o pracę powziął wiadomość, że powódka jest członkiem związku zawodowego, to winien cofnąć to oświadczenie i postąpić zgodnie z art. 38 § 1 k.p. Powinien tak postąpić, gdyż miał w okresie wcześniejszym wiedzę o podejmowanych działaniach w celu utworzenia zakładowej organizacji związkowej.

Skargę kasacyjną o wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając go w części, w której Sąd Okręgowy - wskutek częściowego uwzględnienia apelacji powódki - zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. w punkcie 3 i przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Domu Wczasowo-Sanatoryjnym „P.” Sp. z o.o.

W podstawach skargi wskazał na naruszenie prawa materialnego to jest: (-) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że natychmiastowe objęcie pracownika ochroną związkową przy jednoczesnej świadomości pracownika jak i organizacji związkowych, co do wręzonego wypowiedzenia umowy o pracę, nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a w konsekwencji przez jego niezastosowanie, co spowodowało przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, podczas gdy zasadne w niniejszej sprawie zastosowanie powyższych przepisów powinno prowadzić do oddalenia powództwa lub ewentualnie zasądzenie na rzecz powódki jedynie odszkodowania; (-) art. 45 § 1 i 2 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na tym że Sąd Okręgowy w S. nie uchylił pkt 1 i 2. wyroku Sądu Rejonowego w S. zasądzającego od pozwanej Spółki odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy z powódką na podstawie art. 52 k.p., zatem jednocześnie uznając skuteczność rozwiązania na tej podstawie umowy o pracę z powódką, a jednocześnie dokonał zmiany pkt 3. tegoż wyroku, przywracając na podstawie art. 45 § 1 k.p. powódkę do pracy, w sytuacji gdy stosunek pracy z powódką nie uległ rozwiązaniu na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 3 oraz jego zmianę przez oddalenie roszczeń powódki opartych na podstawie art. 45 § 1 i 2 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej są zasadne. W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Artykuł 32 ust. 1 z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263), wprowadza odmienne od ogólnych mechanizmy ochrony zatrudnienia. Jako norma szczególna musi być interpretowany ściśle, zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae*. Jednakże, co podkreśla się w doktrynie prawa pracy, nie każde naruszenie przez pracodawcę lub działającą w jego imieniu osobę, norm art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gwarantujących ochronę działaczy związkowych stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 k.p. (zob. K.W. Baran [red.], Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia, Komentarz, LEX 2019). W podstawowym rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyższenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę, narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., II PK 305/17, LEX nr 2633100).

Ochrona zatrudnienia z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych może wystąpić po wypowiedzeniu umowy o pracę i chronić przed rozwiązaniem stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.). Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje również pracownika, który uzyskał ochronę zatrudnienia w okresie biegnącego wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2019 r., II PK 320/17, LEX nr 2642739). Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 289/12, wskazał, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przewiduje tzw. szerszy zakres ochrony, wyrażający się w słowach, że bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. W ten sposób ustanowiono regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również, że postępując zgodnie z prawem, nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika.

Gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie po wypowiedzeniu umowy o pracę, to bez uzyskania przez pracodawcę zgody związku zawodowego rozwiązanie umowy o pracę następujące z upływem okresu wypowiedzenia narusza art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli pracodawca przy braku zgody nie cofa oświadczenia o wypowiedzeniu, to dochodzi do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę - czyli art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 32 § 2 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Pracownik chroniony ma wówczas prawo domagania się przywrócenia do pracy zgodnie z art. 45 § 3 k.p.

Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie przez pracownika prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego, bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa pracy (T. Liszcz: Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina: Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk: Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z przytoczonych wyżej orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). W przypadku zastosowania art. 8 k.p. do

oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, należy zgodzić się z tezą, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Mając na uwadze powyższe, a także ustalenia poczynione przez Sądy meriti, zasadny staje się zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z dnia 14 maja 2015 r. Prezes DWS „P.” z siedzibą w U. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2015 r. Tego samego dnia (14 maja 2015 r.), złożyła ona do Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „S.” przy Zarządzie Regionu (...) NSZZ „S. w S., swoją deklarację członkowską. Dnia 8 czerwca 2015 r. drogą mailową powódka poinformowała Prezesa DWS „P.” w U., że w dniu 5 czerwca 2015 r., podczas Walnego Zgromadzenia NSZZ S. w DWS „P.” w U., powołano ją do pełnienia funkcji Przewodniczącej Komisji Oddziałowej. Pracodawca, pismem z dnia 10 czerwca 2015 r. zawiadomił więc Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ S. przy Zarządzie Regionu (...) NSZZ „S.” w S. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z B. S. , bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a ta, pismem z dnia 12 czerwca 2015 r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie przedmiotowej umowy. W konsekwencji, pismem z dnia 15 czerwca 2015 r. prezes DWS „P.” w U. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2011 r., z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na tym, że w dniu 20 maja 2015 r. nie stawiała się w pracy - nieobecność nieusprawiedliwiona.

Sekwencja przedstawionych zdarzeń zmusza do rozważenia, czy przystąpienie do związku zawodowego w dniu złożenia oświadczenia pracodawcy o

wypowiedzeniu umowy o pracę, a dalej wybór powódki na Przewodniczącą Komisji Oddziałowej i związana z tym ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, miała faktycznie służyć zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych przez powódkę, czy wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia naruszało art. 52 § 2 k.p. i stąd na podstawie art. 60 k.p. zasądził odszkodowanie, uwzględniając tym samym, że do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie tego Sądu, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę natomiast nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy przywrócił powódkę do pracy na mocy art. 45 § 1 k.p., uznając, że skoro rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. okazało się wadliwe i wadliwe okazało się wypowiedzenie umowy o pracę, to brak jest uzasadnionych przesłanek do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy w oparciu o art. 45 § 2 k.p.

Takie zapatrywanie nie uwzględnia jednak, że efekt w postaci rozwiązania zobowiązania stosunku pracy wywołała czynność prawna pracodawcy w postaci oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pogląd ten nie sprzeciwia się natomiast koncepcji prezentowanej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19 (LEX nr 2647247), zgodnie z którą każda z dokonanych czynności pracodawcy rodzi samoistne roszczenie, bez względu na to, czy czynność ta doprowadziła do rozwiązania zatrudnienia.

Resumując, o ile Sąd Okręgowy zdecydował się orzec reformatoryjnie, to – dla zachowania pełnej skuteczności tego rozstrzygnięcia – winien w takim wypadku uchylić pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego, mocą którego przyznano powódce odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i w tym wypadku także orzec o restytucji zatrudnienia (art. 56 § 1 k.p.). Skoro pracodawca najpierw wypowiedział więź prawną, a w trakcie biegu okresu wypowiedzenia rozwiązał ją w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to uwzględnienie wyłącznie roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy z racji naruszenia

przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, czyni to rozstrzygnięcie iluzorycznym, co do zasady niewykonalnym. W takim układzie zależność więź pracownicza zostałaby przywrócona do czasu złożenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). To drugie oświadczenie – chociaż wadliwe jak przyjął już Sąd Rejonowy – wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Jest to odwrócenie sytuacji, którą ustalił Sąd pierwszej instancji – czynność pracodawcy z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. nie była wadliwa, co oznacza, że w takim wypadku i tak doszłoby do zakończenia umowy. Stąd oceny wymaga, czy taki stan rzeczy nie aktywuje uprawnień z art. 45 § 2 k.p., to jest uznania niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Tego rodzaju werdykt ma służyć temu, by zwolniony z pracy pracownik mógł do niej faktycznie wrócić i podjąć pracę, i co ważne uzyskać stosowne wynagrodzenie za czas pozostawania do pracy. Przywrócenie do pracy oznacza perspektywę ponownego zatrudnienia bez limitu czasowego, skoro wracamy do warunków zatrudnienia obowiązujących przed wręczeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Na tle niecelowości przywrócenia do pracy istnieje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego (zob. wyroki: z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83; z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630; z dnia 2 października 2012 r., II PK 54/12, MPP 2013 nr 5, s. 253). Na marginesie należy dodać, że art. 60 k.p. jako wyjątek znajduje zastosowanie tylko wówczas, jeśli uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne (zgodne z przepisami), a dopiero złożone w trakcie okresu wypowiedzenia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p., narusza obowiązujące przepisy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, LEX nr 155985).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.