



Sygn. akt II PK 295/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa H.M.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 24 maja 2016 r.,

1. oddala skargę kasacyjną:

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w [...] z dnia 2 grudnia 2015 r. w ten sposób, że zasądził od P. S.A. z siedzibą w [...] na rzecz H.M. kwotę 9.587,36 zł tytułem odszkodowania.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne. Sprowadzały się one do następujących faktów. H.M. była zatrudniona w P. S.A. z siedzibą w [...] od dnia 22 października 2009 r. do dnia 29 lutego 2012 r., początkowo na podstawie umowy na czas określony, a następnie od dnia 2 sierpnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku dyrektora biura administracyjnego w pionie ogólnym P. S.A.

Pracodawca w dniu 6 lipca 2011 r. udzielił H.M. kary upomnienia w związku z zaniedbaniem obowiązków służbowych, polegającym na braku właściwego nadzoru nad prawidłową realizacją i rozliczeniem dwóch umów o nr BZ/688/07 i BZ/16/2009 zawartych na dostawy paliw płynnych oraz usługi serwisowe. Wskazał, że pracownica nie sprawowała właściwego nadzoru nad pracownikami biura administracyjnego. Uchwałą nr 36/VI/2011 z dnia 7 września 2011 r. zarząd spółki podjął decyzję w sprawie odwołania H.M. ze stanowiska dyrektora biura administracyjnego. W okresie od dnia 7 września 2011 r. do dnia 20 listopada 2011 r. H.M. przebywała na zwolnieniach lekarskich i urlopie wypoczynkowym.

Pracodawca zwrócił się do funkcjonujących u niego organizacji związkowych, w tym do Organizacji Zakładowej P. „Konfederacja Pracy”, o udzielenie informacji czy H.M. korzysta z obrony związkowej. Pismem z dnia 12 września 2011 r. organizacja ta poinformowała, że pracownica nie podlega ochronie.

Z kolejnych ustaleń wynikało jednak, że w dniu 2 listopada 2011 r. H.M. została powołana na przewodniczącą Organizacji Zakładowej „Konfederacja Pracy”. Pracodawca został poinformowany, że w związku z pełnieniem przez nią powyższej funkcji podlega ona ochronie w miejsce poprzednio chronionego pracownika. Organizacja Zakładowa [...] „Konfederacja Pracy” została zarejestrowana w dniu 15 lipca 2010 r. Była nieliczną organizacją, w okresie zatrudnienia pracownicy zrzeszała około 12 członków, zaś na dzień 31 marca 2012 r. zrzeszała już tylko 9 osób. Organizacja związkowa nie prowadziła aktywnej działalności, a jej członkowie jedynie sporadycznie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez pracodawcę, mimo iż byli o nich informowani. Przedstawiciele organizacji, w tym H.M., nie brali udziału w negocjacjach czy w

zawieraniu porozumień z pracodawcą. Dodatkowo w tej organizacji dochodziło do częstych rotacji na stanowisku przewodniczącego.

Oświadczeniem woli z dnia 25 listopada 2011 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak właściwego nadzoru nad funkcjonowaniem podległej komórki organizacyjnej, to jest niewystarczający nadzór nad prawidłową realizacją i rozliczaniem umów zawartych na dostawy paliw płynnych, usługi serwisowe, a tym samym dopuszczenie do nieprzestrzegania procedur prawno - organizacyjnych wewnętrznych i ustawowych w kierowanej komórce organizacyjnej, co mogło narazić spółkę na nałożenie kar pieniężnych przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych oraz brak właściwego nadzoru nad służbami zaopatrzenia, co przyczyniło się do narażenia spółki na poniesienie strat finansowych z tytułu wadliwego oszacowania potrzeb pozwanego w zakresie zaopatrzenia w produkty spożywcze.

Przystępując do oceny prawnej tak ustalonych zdarzeń, Sąd Okręgowy zauważył, że przywrócenie powódki do pracy przez Sąd pierwszej instancji prowadzi do naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz.167), mimo że należała ona do grona osób objętych powyższą ochroną, skoro w dniu 2 listopada 2011 r. została wybrana na przewodniczącą Organizacji Zakładowej [...], a w piśmie z dnia 4 listopada 2011 r. została imiennie wskazana pozwanej spółce jako osoba chroniona na podstawie art. 32 ust.1 pkt 1 powołanej wyżej ustawy. Z tego powodu pracodawca dążąc do rozwiązania stosunku pracy, był zobligowany do uruchomienia procedury związanej ze szczególną ochroną stosunku pracy. Prawidłowej konsultacji związkowej nie spełnia wystąpienie pracodawcy do związków zawodowych we wrześniu 2011 r., skoro przed wręczeniem wypowiedzenia powziął informację o przystąpieniu powódki do związku zawodowego. Stąd tego rodzaju ochrona jest dalej idąca niż ochrona z art. 38 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 159/12). Jednak, ważąc prawo pracownika do ochrony, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie może ona polegać na jej nadużyciu.

W pierwszej kolejności, Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na stanowisko pracodawcy, odwołujące się do art. 8 k.p. Klauzula nadużycia prawa upoważnia sąd pracy do oceny, czy zachowanie związku (odmowa wyrażenia zgody) nie służyła zabezpieczeniu pracownika przez niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy, lecz w istocie rzeczy miała wyłącznie cel "instrumentalny", jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60; 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5, poz. 226). W praktyce oznacza to, że pracodawca w procesie może bronić się przez odwołanie do oceny postępowania związku zawodowego. W dalszej części rozważań, Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że tego typu obrona pracodawcy nie może pomijać faktu, iż pracodawca zaniechał obowiązku uzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, a więc sam naruszył zasady współzycia społecznego i tym samym nie może się na nie powoływać w toku postępowania.

Sąd Okręgowy ocenił też redakcję art. 45 § 1 i 2 k.p. i uznał, że wykładania językowa powołanych przepisów prowadzi do wniosku o braku możliwości nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego, jeśli nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy (w takiej sytuacji można zasądzić odszkodowanie). Jednakże należy zwrócić uwagę na poglądy judykatury, w których przyjmuje się, iż pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przysługuje - na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art. 45 k.p. - roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej (zob. wyroki: z dnia 3 lutego 1995 r., I PRN 121/94, OSNAPiUS 1995 nr 13, poz. 160; z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 275/00).

Sąd Okręgowy dostrzegł, że przedmiotowy pogląd dotyczy zatrudnienia na podstawie powołania, jednakże w ocenie Sądu, nie ma przesłanek uzasadniających jego niezastosowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie wypowiedzenia. Odnosząc powyższe do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy,

wskazać należy, że bezsprzecznie stosunek pracy z powódką został rozwiązany z przyczyn niemających związku ze sprawowaniem przez nią funkcji związkowej. Przekonanie to wynika z sekwencji zdarzeń, które miały miejsce w niniejszej sprawie, ale także z powołania jako przyczyn wypowiedzenia okoliczności, które miały miejsce przed wrześniem 2011 r., kiedy pracodawca wystąpił do organizacji związkowych o udzielenie informacji, czy powódka nie jest objęta ochroną którejkolwiek z tych organizacji. W tym czasie H.M. nie sprawowała jeszcze funkcji przewodniczącej organizacji związkowej, a wskazane przyczyny rozwiązania umowy nie pozostają w związku z jej działalnością związkową.

Z tego względu Sąd Okręgowy stwierdził, że przywrócenie powódki do pracy w pozwanej spółce byłoby nieuzasadnione jako pozostawające w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa korzystania przez pracownicę ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zgodnie z dyspozycją art. 477¹ k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W judykaturze przyjmuje się, że do sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa korzystania przez pracownicę ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych mogłoby dojść nie tylko wówczas, gdyby pracownicy zarzucano zasadnie wyjątkowo naganne postępowanie. Okolicznościami, które wskazują na taką sprzeczność, to: liczebność grupy funkcyjnych członków związku w stosunku do ich ogólnej liczby, przyczyna i okoliczności powstania organizacji związkowej (chodzi zwłaszcza o zamiar objęcia szczególną ochroną pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy, jako wyłączny lub główny cel zawiązania organizacji związkowej), a także niepodjęcie przez związek faktycznej działalności. Są to okoliczności, których wystąpienie może doprowadzić do zasądzenia innego roszczenia niż wybrane przez pracownika na procesowej podstawie art. 477¹ k.p.c. przy zastosowaniu art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 550/02, Legalis). Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie

do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić także, gdy żądanie przywrócenia do pracy może być ocenione jako nadużycie wolności związkowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2005 r., I PK 279/04, Legalis). W kontekście powyższych rozważań należy zgodzić się z poglądem Sądu Rejonowego, że działalność Organizacji Zakładowej [...] miała w rzeczywistości charakter fikcyjny, a objęcie powódki ochroną związkową stanowiło nadużycie wolności związkowej. Przedmiotowa organizacja powstała wprawdzie w dniu 15 lipca 2010 r., to jednak w okresie swej działalności nie przejawiała jakiegokolwiek aktywności. Jedynie sporadycznie brała udział w pracach komisji socjalnej oraz w spotkaniach z pracodawcą. Przedstawiciele organizacji nie brali udziału w negocjacjach, czy też w zawieraniu porozumień z pracodawcą. Dodatkowo Sąd Okręgowy zauważył, że powódka została wybrana na stanowisko przewodniczącego organizacji związkowej w czasie trwania niezdolności do pracy, chwilę po tym jak pracodawca zwrócił się do związków z pytaniem, czy powódka korzysta z ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zważywszy na omówione okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło sprzecznie z przepisami prawa pracy o wypowiedaniu umowy o pracę. Zgłoszone przez powódkę żądanie przywrócenia do pracy było jednak nieuzasadnione, wobec czego na podstawie art. 477¹ k.p.c. Sąd przyznał powódce stosowne odszkodowanie i orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiodła strona powodowa, zaskarżając go w części, to jest w pkt I, wskazując na naruszenie:

1. prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 8 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na zastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie i uznaniu, że żądanie powódki przywrócenia do pracy z uwagi na ochronę związkową nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego ze względu na pozorność działania związku zawodowego, do którego należała powódka, a także przez sformułowanie nieistniejącej zasady, zgodnie z którą z ochrony związkowej przed wypowiedzeniem umowy o pracę nie może korzystać osoba, która prowadzi działalność związkową pozornie, dla własnych korzyści, a także zastosowanie przez Sąd Okręgowy konstrukcji nadużycia prawa

podmiotowego bez przekonującego wykazania, na czym polegała sprzeczność zgłoszonego przez pracownika szczególnie chronionego, żądania przywrócenia go do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do korzystania ze szczególnej ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy;

- art. 39 k.p. przez uznanie, że powódka nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, określonej w tym artykule, gdyż mimo niepobierania emerytury miała ustalone prawo do wcześniejszej emerytury, z uwagi na okres zatrudnienia, podczas gdy przez określenie „ustalenie prawa do emerytury” należy rozumieć zarówno ustalenie prawa do wcześniejszej emerytury, jak i prawa do powszechnej emerytury.

2. prawa procesowego:

- art. 328 § 2 k.p.c. i 382 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w niewyjaśnieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia wraz ze wskazaniem przepisów prawa, niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku okoliczności faktycznych ustalonych przez sąd drugiej instancji oraz dowodów na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, pomimo ustalenia innego stanu faktycznego niż ustalony przez Sąd pierwszej instancji, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

- art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. przez zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przez pracownika przywrócenia do pracy, bez ustalenia sposobu naruszenia przez pracownika zasad współżycia społecznego czy też nadużycia prawa.

Mając na uwadze powyższe, domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...].

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub

przepisów postępowania (pkt 2). Jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). Biorąc pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny nie jest trafny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Na wstępie przypomnieć należy, że sposób sporządzenia uzasadnienia przez sąd drugiej instancji jest odmienny od mechanizmu, jakim posługuje się sąd pierwszej instancji, nawet wówczas, gdy sąd apelacyjny orzeka przeciwnie do sądu pierwszej instancji. W każdym przypadku jasny i jednoznaczny winien być stan faktyczny sprawy, a następnie sąd powinien wyjaśnić podstawę prawną swego rozstrzygnięcia. Nabiera to znaczenia w sytuacji, gdy strona wygrywa spór w pierwszej instancji, a przegrywa sprawę przed sądem drugiej instancji. Wtenczas uzasadnienie sądu odwoławczego musi wyjaśnić podstawy, które przechyliły wagę na rzecz apelującego przeciwnika, w szczególności klarowne powinno być, czy o reformatoryjnym rozstrzygnięciu zadecydowały okoliczności faktyczne, a jeżeli tak to jakie; czy też spór sprowadzał się wyłącznie do wykładni prawa materialnego.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku realizuje opisane powyżej przesłanki. Nie może ująć uwadze, że Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę (a nie tylko apelację) może dokonać odmiennej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a ponowienie (uzupełnienie) postępowania dowodowego nie jest warunkiem *sine qua non* reformatoryjnego rozstrzygnięcia. Przedmiotowe uprawnienie wyjaśnia uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), zgodnie z którą sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania.

Idąc dalej, wywód Sądu Okręgowego jest klarowny. Negatywna puenta w odniesieniu do żądania przywrócenia do pracy nie może dowodzić o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż ten przepis ustanawia jedynie wymogi formalne, jakie powinno spełniać pisemne uzasadnienie wyroku. W judykaturze dominuje utrwalone stanowisko, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c., sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020), albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Przedstawione wyżej negatywne kwalifikatory nie występują w sprawie, gdyż poszerzona argumentacja prawna Sądu drugiej instancji, w logiczny sposób wyjaśnia mechanizm wnioskowania w zakresie prawa materialnego.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. W zakresie jego podstawy skarżący eksponuje wadę przez ustalenie odmiennego stanu faktycznego sprawy niż w Sądzie pierwszej instancji. Jest to wadliwe wnioskowanie, gdyż Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Warto przypomnieć, że Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, zaś Sąd Okręgowy przyznał pracownikowi prawo do odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Z tego wynika, że powódka wygrała sprawę w drugiej instancji w części, gdyż zamiast

przywrócenia do pracy uzyskała prawo do odszkodowania. Jednak w apelacji nie wnioskowała o poszerzenie materiału dowodowego (ponowienie postępowania dowodowego). Stąd obecnie nie zyskuje w art. 382 k.p.c. skutecznego narzędzia do zwalczania stanowiska Sądu drugiej instancji. Ten przepis ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. pośród wielu wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044).

Powyższe spostrzeżenia wywierają wpływ na dalsze rozważania. Otóż akceptacja ustalonego przez Sąd odwoławczy stanu faktycznego sprawy wiąże Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c.).

W tej sytuacji konieczna jest analiza poniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Nie ma uzasadnionych podstaw, by stwierdzić, że doszło do naruszenia art. 39 k.p. Wyznaczony zakres regulacji zabrania pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę w odniesieniu do osoby, której brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia jej uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ważąc, moment urodzenia się powódki (4 kwietnia 1953 r.) oraz moment wypowiedzenia stosunku pracy (25 listopada 2011 r.), skarżący prezentuje stanowisko, że powódka znajdowała się pod ochroną z racji wskazanych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 887) przesłanek do uzyskania świadczenia emerytalnego. Nadto, w jego ocenie, ustalenie prawa do emerytury wcześniejszej (a takie prawo powódka miała) nie niweczy przedmiotowej ochrony, zwłaszcza gdy prawo do emerytury było zawieszone.

Z tak prezentowanym modelem wykładni art. 39 k.p. nie można się zgodzić. Po pierwsze, dany przepis obejmuje ochroną pracowników, którzy z racji zaawansowanego wieku, w razie utraty pracy, mieliby trudności z utrzymaniem dalszej aktywności na rynku pracy, a tym samym mogliby nie uzyskać minimalnych

progów do zaspokojenia ryzyka starości (emerytury). Z powołanego argumentu wynika więc funkcja przedmiotowego uregulowania, co zostało już w orzecznictwie zaakcentowane (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNP 2016 nr 8, poz. 100). Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne ("dopracować" do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku. Czytelnie wyjaśnia to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15 (OSP 2017 nr 11, poz. 117), zgodnie z którym nabycie i jednocześnie zawieszenie prawa do emerytury przysługującej pracownikowi kontynuującemu stosunek pracy powoduje ustanie ochrony przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, funkcja zakazu wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p. nie jest spełniana (odpada) w odniesieniu do pracownika, który przeszedł na wcześniejszą emeryturę, ale to prawo zostało mu zawieszone z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia. Aby uzyskać uprawnienia emerytalne (pobierać emeryturę) nie musi on bowiem poszukiwać zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy i może zrealizować swoje prawo do już nabytego świadczenia.

Nie jest trafny pogląd o naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. oraz naruszeniu art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. Generalnie obie podstawy prawne wymierzone są przeciwko zasądzeniu odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Wstępnie należy zauważyć, że zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308 i szeroko przytoczone w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

W okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy uznał, rozpoznając apelację i korygując wyrok Sądu Rejonowego, za zasadne naruszenie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). Jak wiadomo ten przepis stanowi wyraz wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy (zob. szerzej: Z. Hajn [red.], Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Wolters Kluwer 2012). Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178) zasady, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych

możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 Nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 Nr 6, poz. 58).

Summa summarum, Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca powinien wystąpić do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Pozwany tego jednak nie uczynił. Tego rodzaju ekspozycja otwiera drogę do uwzględnienia żądania pracownika, które w przedmiotowej sprawie zmierzało do restytucji stosunku pracy. Specyfika spraw pracowniczych opiera się także na tak zwanych roszczeniach alternatywnych, czego wyrazem jest brzmienie art. 45 § 2 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. W pierwszym z wymienionych przypadków Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Oparcie rozstrzygnięcia na tej podstawie obliguje do badania podstaw niemożliwości albo niecelowości przywrócenia do pracy. Z kolei art. 477¹ k.p.c. zakłada możliwość orzeczenia z urzędu o innym roszczeniu alternatywnym, gdy zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione.

W judykaturze aprobuje się rozwiązanie, że na podstawie art. 477¹ k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNC 1994 nr 12, poz. 230 z glosą U. Jackowiak, OSP 1995 nr 4, poz. 81). Skorzystanie z tego

uprawnienia wymaga przez orzekający w sprawie Sąd wskazania, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone i dlaczego czynienie użytku z tego prawa polega na sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone.

Podsumowując, tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203).

Z taką zaś sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Według wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądów obu instancji okoliczności związane z uzyskaniem ochrony związkowej (w czasie zwolnienia lekarskiego pracownika i po kilku tygodniach od dnia przeprowadzenia konsultacji w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę) stanowiły przejaw nadużycia wolności związkowej i jednocześnie przejaw instrumentalnego stosowania przepisów prawa, który w żaden sposób nie pozostawał w związku z zakresem działań powódki, jako członka (przewodniczącego) związku zawodowego. Nadto, przyczyny wskazane w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie pozostawały w związku z wykonywaniem funkcji związkowej, lecz były związane z zajmowaniem stanowiska dyrektora biura administracyjnego. W końcu działalność organizacji związkowej (Międzyzakładowej Ogólnopolskiej Organizacji Pracowników [...] „Konfederacja Pracy”) miała charakter pozorny, a jej przedstawiciele nie brali udziału w negocjacjach, czy też zawieraniu porozumień z pracodawcą. W takim układzie zażalenie odwołanie się do hipotezy art. 8 k.p. jest uzasadnione, co jednocześnie

pozbawia pracownika w danej sprawie skutecznego wyboru żądania przywrócenia do pracy.

Mając na uwadze powyższe, stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie konieczności odwołania się do klauzul z art. 8 k.p., należy uznać za trafne i pozostające w harmonii, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757).

Z przedstawionych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł, jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl zasady z art. 98 § 1 k.p.c.

kc