



Sygn. akt II PK 311/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa P.D.

przeciwko M. Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 23 listopada 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 7 maja 2015 r., sygn. akt VII Pa 1.../15,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził na rzecz powoda P.D. kwotę 15.000 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił, że powód P. D. był zatrudniony od 12 lipca 1994 r. w Zakładach Chemicznych „R.” S.A., po czym z dniem 1 grudnia 2001 r., na mocy art. 23¹ k.p., został przejęty przez L. Sp. z o.o., a następnie, z dniem 16 grudnia 2003 r., przez „B.” Sp. z o.o., w której był zatrudniony na czas nieokreślony, ostatnio, tj. od 16 listopada 2010 r. na stanowisku kierownika magazynu opakowań.

W dniu 30 sierpnia 2013 r. pozwana Spółka M. Sp. z o.o. zawarła z „B.” Sp. z o.o. porozumienie o przejęciu - z dniem 2 września 2013 r. - pracowników B. w oparciu o art. 23¹ k.p. W § 1 ust. 3 porozumienia wskazano, że pozwana Spółka przejmuje pracowników według stanu na dzień 2 września 2013 r., zgodnie z wykazem stanowiącym załącznik Nr 1 do porozumienia. W § 1 ust. 5 pkt 1 porozumienia podano, że w „B.” Sp. z o.o. działają cztery organizacje związkowe, w tym Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy „R.” S.A. – dalej jako MOZ ZZIT.

Powód był członkiem MOZ ZZIT. W dniu 11 maja 2010 r. został wybrany na członka jej zarządu (zastępcę przewodniczącego zarządu). Kolejnymi uchwałami zarządu MOZ ZZIT (tj. uchwałami: nr 9/2010, nr 12/2010, nr 15/2010, nr 5/2011, nr 1/2012, nr 13/2012) powód - w okresie od dnia 31 maja 2010 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. - był objęty szczególną ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. poz. 1881). Ostatnią ze wskazanych uchwał (nr 13/2012 r., z dnia 3 lipca 2012 r.) powód został objęty szczególną ochroną związkową na okres od 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. Z mocy art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ochrona ta obowiązywała do 31 marca 2013 r.

Oświadczeniem z dnia 16 września 2013 r., doręczonym powodowi w dniu 18 września 2013 r., strona pozwana rozwiązała łączący ją z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w

dniu 31 grudnia 2013 r. Stanowisko pracy powoda zostało rzeczywiście zlikwidowane i żaden z pracowników strony pozwanej nie przejął jego obowiązków.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części.

Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bowiem z naruszeniem art. 38 k.p., gdyż strona pozwana nie dokonała konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z organizacją związkową, której był członkiem. Z tego tytułu na podstawie art. 45 § 1 k.p. należało się powodowi odszkodowanie. Natomiast powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych, a nadto jego stanowisko pracy zostało definitywnie zlikwidowane i dlatego Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 7 maja 2015 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd drugiej instancji wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była prawdziwa, gdyż jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. W tym stanie rzeczy, aczkolwiek pracodawca dokonał powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 38 k.p., to w myśl art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia, co w jego ocenie, uzasadniało zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

Sąd drugiej instancji uznał także, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że powód nie podlegał ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, tym samym nie podzielając stanowiska powoda, że wszystkie dotyczące go okresy ochronne powinny ulec zsumowaniu i w związku z tym ochrona powinna trwać jeszcze jeden rok, a nie trzy miesiące. W ocenie Sądu drugiej instancji, wykładnia literalna art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, że ustawodawca konsekwentnie używa określenia „uchwały”, a nie

„uchwał, z czego wynika, że ochrona przysługuje przez okres określony „uchwałą” zarządu oraz że „dodatkowo przez czas odpowiadający połowie czasu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie”.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie prawa materialnego: art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez dokonanie przez Sąd drugiej instancji błędnej wykładni przejawiającej się w przyjęciu, że podstawą ustalenia okresu szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem stosunku pracy po czasie obowiązywania ostatniej uchwały zarządu MOZ ZZIT jest połowa okresu wynikającego tylko i wyłącznie z ostatniej uchwały zarządu, pomimo że prawidłowa wykładnia przedmiotowego przepisu nakazuje uznać, że w sytuacji, gdy na mocy uchwał zarządu MOZ ZZIT okres ochronny trwał nieprzerwanie 2 lata i 6 miesięcy, a tym samym z uwagi na ciągłość wydawanych uchwał oraz czasowe nakładanie się wskazanych tam czasokresów, jak również funkcję celowościową przedmiotowego przepisu oraz zamiar zarządu MOZ ZZIT, podstawą do ustalenia okresu szczególnej ochrony jest połowa okresu wynikającego ze zsumowanych, ciągłych uchwał, które w rzeczywistości tworzyły jedną ciągłą ochronę, nie dłużej jednak niż jeden rok od dnia ustania ochrony; konsekwencją dokonania błędnej wykładni było przyjęcie, że w dniu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy powód nie był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie związkowej; art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię wskazaną w pierwszej podstawie skargi kasacyjnej, a w konsekwencji naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., przez jego niezastosowanie do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy, pomimo że nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, zaś oczywiste jest, że taka sytuacja nie dotyczy przedmiotowej sprawy.

Skarżący podniósł także naruszenie przepisów postępowania: art. 477¹ k.p.c., przez jego błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu odszkodowania z

tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, mimo żądania powoda przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy zgłoszone przez powoda roszczenie było uzasadnione; art. 381 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez oddalenie wniosków dowodowych powoda zawartych w apelacji, zmierzających do wykazania, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była pozorna, zaś w rzeczywistości jego stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane, a tym samym wydanie rozstrzygnięcia z pominięciem części istotnego materiału dowodowego, którego uwzględnienie mogłoby doprowadzić Sąd drugiej instancji do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło celowy odwet z uwagi na pełnioną funkcję w zarządzie MOZ ZZIT, a tym samym, że roszczenie o przywrócenie do pracy było w pełni zasadne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1 tej ustawy, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Sąd Najwyższy wyraził już pogląd (podzielany przez skład orzekający w niniejszej sprawie), że treść powyższego przepisu wyraźnie wskazuje, że źródłem ochrony w tym przypadku pozostaje nie tyle uchwała, ile ustawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 17/11; OSNP 2012 nr 19-2, poz. 232). Natomiast w rozważanym przypadku treść uchwały ma znaczenia dla ustalenia długości ochrony za czas po ustaniu okresu w niej wskazanego.

Sąd drugiej instancji przyjął, że decydujące znaczenie nadać należy wykładni językowej art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, w którym ustawodawca konsekwentnie używa rzeczownika „uchwała” w liczbie pojedynczej, a nie mnogiej, co w rezultacie prowadzi do stanowiska, że długość okresu ochronnego zależy od ostatniej uchwały (wskazanego w niej okresu ochrony). Stanowisko to nie jest trafne chociażby dlatego, że możliwe jest skrócenie okresu udzielonej wcześniej

ochrony przez wyznaczenie innej grupy osób podlegających szczególnej ochronie i zgłoszenie tego faktu pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2009 r., II PK 122/08, LEX nr 503195 oraz przywołany wyżej wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 17/11), a w takim wypadku okres ochrony określa nie jedna, ale dwie uchwały zarządu. Podobnie jest w przypadku przedłużenia w trakcie biegu okresu ochronnego udzielonej pracownikowi ochrony. Z tego względu nie można przypisywać doniosłego znaczenia użytemu przez ustawodawcę rzeczownikowi „uchwała” w liczbie pojedynczej.

Przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych określa okres przysługującej pracownikowi ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, który można podzielić na okres ochrony podstawowej (wynikający z treści uchwały) i następujący po nim okres ochrony dodatkowej. Jednocześnie też formułuje dwie zasady, pierwszą, że okres ochrony dodatkowej jest ustalany proporcjonalnie do długości okresu ochrony podstawowej (odpowiada połowie okresu podstawowego - nie więcej niż przez jeden rok od jego upływu) oraz drugą, że okres ochrony dodatkowej rozpoczyna się po upływie okresu ochrony podstawowej. Ta druga zasada wywiera skutki prawne w odniesieniu do poprzednio zapadłej uchwały i modyfikuje ją w taki sposób, że w przypadku przedłużenia ochrony podstawowej na kolejny okres (bez żadnej przerwy) w ogóle nie rozpoczyna się bieg terminu ochrony dodatkowej wynikającej z uprzedniej uchwały. W rezultacie kolejne uchwały udzielające nieprzerwanej ochrony podstawowej nie mają bytu autonomicznego w aspekcie skutków prawnych wynikających z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i oznaczają przedłużenie ochrony podstawowej, po zakończeniu której rozpoczyna biec okres ochrony dodatkowej proporcjonalny do okresu nieprzerwanej ochrony podstawowej. Jedynie przerwa w okresie ochrony podstawowej sprawia, że każda z uchwał w tym zakresie zachowuje swój autonomiczny byt, co oznacza konieczność indywidualnego oznaczania okresu ochrony dodatkowej w stosunku do każdej z nich.

Biorąc pod uwagę cel omawianej regulacji, nie ma też żadnych racjonalnych względów, które przemawiały za wartościowaniem nieprzerwanego okresu ochrony podstawowej w zależności od tego, czy jest on wynikiem jednej uchwały czy też stanowi sumę wielu uchwał. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w

plaszczyźnie ustawodawstwa krajowego art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację zasady sformułowanej w art. 1 Konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178), 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. *Ratio* ustanowionego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami działaczy związkowych ma na celu zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Zatem udzielanie ochrony działaczom związkowym – bez względu na przyjętą taktykę (podjęcie jednorazowej uchwały czy też sukcesywne przedłużanie ochrony na podstawie wielu kolejnych uchwał) - stanowi korzystanie przez związek zawodowy z ustawowych gwarancji niezależności od pracodawcy.

Dalej idąc, ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych. Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też na niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Przyczyną tych konfliktów jest przede wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników oraz niewywiązywanie się z obowiązków spoczywających na pracodawcach w zakresie zapewnienia pracownikom należytych, odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy warunków pracy lub naruszenia uprawnień pracowniczych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A nr 4/A/2003,

poz. 29 oraz z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Wprowadzenie instytucji ochrony dodatkowej chroni przed ewentualnymi reperkusjami pracodawcy osobę, która zakończyła swoją aktywność w reprezentowaniu związku w stosunku do pracodawcy (por. uzasadnienie przywołanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego w sprawie I PK 17/11). Siła antagonizmu pracodawcy względem byłego działacza związkowego może być proporcjonalna do okresu jego aktywności związkowej, stąd właśnie ustawodawca przewidział okres ochrony dodatkowej proporcjonalnie do okresu nieprzerwanego reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy.

Także z punktu widzenia zasady wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP nie sposób przyjąć, że wolą ustawodawcy było zróżnicowanie sytuacji działaczy związkowych wykazujących się tymi sami cechami relewantnymi (w tym identycznym okresem ochrony podstawowej) tylko ze względu przyjętą technikę przy udzielaniu ochrony.

W konkluzji, uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co czyni zbędnym odnoszenie się do pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.