

**Wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r.**

**I PKN 164/98**

**Jeżeli w chwili rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 w związku z art. 177 § 1 KP pracodawca i zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wiedzą o ciąży zwolnionej pracownicy, gdyż nie złożyła ona świadectwa lekarskiego (art. 185 § 1 KP), to zgoda zakładowej organizacji związkowej może być skutecznie wyrażona po rozwiązaniu umowy o pracę, nie później jednak niż do chwili wydania orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy lub odszkodowania.**

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 1998 r. sprawy z powództwa Anny K. przeciwko Rejonowemu Urzędowi Poczty w T. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego -Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 30 grudnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Powódka Anna K. wystąpiła z powództwem przeciwko Rejonowemu Urzędowi Poczty w T. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Sandomierzu wyrokiem z dnia 8 października 1997 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka Anna K. była zatrudniona od 15 lipca 1988 r. na stanowisku doręczyciela w Urzędzie Pocztowym w O. W dniach 5-17 czerwca 1997 r. w tej placówce inspektorzy kontroli prowadzili kompleksową kontrolę, w wyniku której stwierdzili, że 3 czerwca 1997 r. powódka potwierdziła na przekazie pocztowym odbiór świadczenia rentowego dla Jana P., podpisując przekaz jego imieniem i nazwiskiem. Powódka doręczyła pieniądze w następnym dniu. W

dniu 4 czerwca 1997 r. powódka doręczyła przekazy pieniężne Stanisławowi B. i Danieli K., przy czym odbiór pieniędzy na przekazie pocztowym potwierdziła inna osoba zamieszkująca z wyżej wymienioną - Dorota M. Nastąpiło to w ten sposób, że na blankietach przekazów wpisała imiona i nazwiska adresatów w obecności powódki i adresatów. W dniu 26 czerwca 1997 r. powódka otrzymała pismo pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 27 czerwca 1997 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu „sfalszowania podpisu adresata na przekazie emerytalnym oraz nieprawidłowego doręczenia sum przekazów”. Jako podstawę pracodawca wskazał art. 52 § 1 KP. Pozwany dopełnił obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę, wysyłając w dniu 18 czerwca 1997 r. pismo zawiadamiające związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wskazaniem powyższych uchybień. Zakładowa organizacja związkowa nie zgłosiła zastrzeżeń w 3 dniowym terminie.

Pracodawca dowiedział się w toku postępowania przed Sądem Rejonowym z przedłożonego zaświadczenia lekarskiego z 8 sierpnia 1997 r., że powódka była w trzecim miesiącu ciąży. Na rozprawie Sąd pierwszej instancji zwrócił się do Przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Poczty przy RUP o zorganizowanie zebrania zarządu organizacji związkowej celem wypowiedzenia się w przedmiocie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę z uwzględnieniem tego, że jest ona w ciąży. Na zebraniu zarządu organizacji związkowej w dniu 15 września 1997 r. wyrażono zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP.

W ocenie Sądu pierwszej instancji zachowanie powódki przy doręczaniu przekazów było niezgodne z przepisami obowiązującymi listonoszy, tj. z Instrukcją o przekazach pocztowych w obrocie krajowym (§ 67 ust. 1, § 68 ust. 1 i 3) oraz § 70 Regulaminu dla doręczycieli pocztowych. Uchybienia powódki stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP. W ocenie Sądu pierwszej instancji, czyn powódki z dnia 3 czerwca 1997 r. wyczerpuje znamiona przestępstwa z art. 265 § 1 KK. Dlatego - zdaniem Sądu Rejonowego - rozwiązanie z powódką umowy o pracę było uzasadnione. Wymaganie zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży z jej winy, o której mowa w art. 177 § 1 KP zostało spełnione w dniu 15 września 1997 r., po powzięciu wiadomości przez pracodawcę o ciąży powódki. Dlatego oddalił powództwo.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczenie Społecznych w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 30 grudnia 1997 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt I i zasądził od Rejonowego Urzędu Poczty w T. na rzecz powódki Anny K. kwotę 2.625,78 zł z 35% za zwłokę od dnia 9 lipca 1997 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa pracy. W pozostałej części oddalił apelację i nie obciążył strony pozwanej obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i dokonał właściwej oceny bezspornych faktów, wskazujących na ciężkie naruszenie przez powódkę w dniach 3 i 4 czerwca 1997 r. obowiązków pracowniczych na stanowisku doręczyciela pocztowego. Niezachowanie przez powódkę wymagań wynikających z § 59 ust. 1 i 60 ust. 1 Instrukcji o przekazach w obrocie krajowym i § 68 i 70 Regulaminu dla doręczycieli poczty stanowi - zdaniem Sądu drugiej instancji - ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Wojewódzki uzupełnił postępowanie dowodowe przeprowadzając dowód z pisemnej informacji strony pozwanej, z której wynika, że powódka nie złożyła świadectwa lekarskiego o ciąży zgodnie z art. 185 KP. W dniu 9 czerwca 1997 r. powódka doręczyła do Urzędu Poczтового w O. zaświadczenie o niezdolności do pracy. Dyrektor RUP i związki zawodowe nie miały informacji o ciąży powódki w czasie rozpatrywania pisma o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd Wojewódzki nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji i poglądu wyrażonego w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1975 r., I PRN 27/75 (OSNCP 1976 z. 7-8, poz. 179) o dopuszczalności wyrażenia przez organizację związkową zgody, o której mowa w art. 177 § 1 KP po rozwiązaniu umowy o pracę, nie później niż do chwili wydania prawomocnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w okolicznościach wskazujących na to, że pracodawca i organizacja związkowa nie wiedzą o ciąży zwolnionej pracownicy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego szczególna ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży, wyrażona w art. 177 § 1 KP powinna obowiązywać pracodawcę bez względu na to, czy pracownica objęta taką ochroną zawiadomiła pracodawcę o ciąży (art. 185 § 1 KP). Wprowadzona po ostatniej nowelizacji zmiana art. 56 KP polegająca na dodaniu § 2 daje Sądowi możliwość zasądzenia na podstawie art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 KP odszko-

dowania w miejsce przywrócenia do pracy w przypadku uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w razie niezachowania wymagań formalnych (trybu postępowania). Dotyczy to pracowników korzystających ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd powołał się na pogląd wyrażony przez J. Iwulskiego i W. Sanetrę, Kodeks pracy - Komentarz, Warszawa 1996, s. 194. Z tego względu Sąd Wojewódzki zgodnie z art. 386 § 1 KPC zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 KP zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, uznając, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP naruszył wymagania formalne określone w art. 177 § 1 KP. Rozwiązał bowiem z powódką będącą w ciąży umowę o pracę bez uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, oddalając apelację w pozostałej części.

Od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego powódka wniosła kasację, w której zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 56 § 2 KP przez zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie podlega uwzględnieniu. Sąd Wojewódzki stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń bezspornych w sprawie faktów, wskazujących na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku doręczyciela pocztowego. Ponadto dodatkowo ustalił, że powódka nie złożyła pracodawcy, zgodnie z art. 185 § 1 KP, we właściwym czasie świadectwa lekarskiego o ciąży. W związku z tym pracodawca nie wiedząc o ciąży powódki zastosował tryb konsultacji w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką, przewidzianej w art. 52 § 3 KP. Brak tej świadomości nie pozwalał także na uprzednie wyrażenie zgody przez zakładową organizację związkową, która dokonała tego po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownicą ciężarną - przed wydaniem orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji. W tej sytuacji - zdaniem Sądu Najwyższego - Sąd drugiej instancji bez przekonująco uzasadnionych podstaw nie podzielił ak-

tualnego nadal stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 15 grudnia 1975 r., I PRN 27/75 (OSNCP 1976, z. 7-8, poz. 179), na którym także opart swoje orzeczenia Sąd pierwszej instancji. Na skutek tego Sąd Wojewódzki z naruszeniem art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 KP orzekł na podstawie art. 45 § 2 KP (którego nie stosuje się do pracowników podlegających szczególnej ochronie) o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy. Jednakże słusznie uznał, że ze względu na charakter ciężkiego zawinionego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, przywrócenie powódki do pracy nie jest możliwe. Dlatego oddalił apelację w części dotyczącej przywrócenia powódki do pracy, uznając, iż pracodawca naruszył formalne wymaganie, określone w art. 177 § 1 KP. Zasądzenie odszkodowania wchodziłoby w rachubę tylko w przypadku określonym w art. 41<sup>1</sup> w związku z art. 45 § 3 i art. 177 § 4 KP, to jest tylko w razie niemożliwości przywrócenia do pracy z przyczyn ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Okoliczności te nie występują w sprawie. W związku z zarzutem naruszenia art. 56 § 2 KP, w ocenie Sądu Najwyższego, nie może nastąpić uwzględnienie kasacji ze względu na treść art. 8 KP. Publicznoprawny charakter pełnionej funkcji doręczyciela pocztowego wymaga szczególnego zaufania do pracownika nie tylko pracodawcy, ale także zaufania społecznego. Dokonane przez powódkę czyny powodują utratę zaufania do powódki i powodują niemożliwość uwzględnienia żądania powódki przywrócenia do pracy ze względu na sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przysługującego jej prawa. Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 8 KP stoi na przeszkodzie uwzględnieniu żądania powódki. W tej sytuacji kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlega z mocy art. 393<sup>12</sup> KPC oddaleniu. Z uwagi na to, że strona pozwana nie wniosła kasacji od wyroku Sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy kierując się zasadami wyrażonymi w art. 384 w związku z art. 393<sup>19</sup> KPC, nie mógł uchylić lub zmienić zaskarżonego wyroku na niekorzyść strony wnoszącej kasację w części dotyczącej zasądzonego odszkodowania.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====