

Wyrok z dnia 23 lutego 2005 r.

III PK 77/04

Ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 lutego 2005 r. sprawy z powództwa Józefa K. przeciwko Elektrowni „S.W.” SA w S.W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 9 czerwca 2004 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Stalowej Woli-Sądu Pracy z dnia 10 marca 2004 r. [...] w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.820 (dwadzieścia dwa tysiące osiemset dwadzieścia złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (punkt I wyroku) oraz w części zasądzającej zwrot kosztów zastępstwa procesowego (punkt II wyroku) i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Tarnobrzegu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego;

2. o d d a l i ł kasację w pozostałej części.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Stalowej Woli wyrokiem z 10 marca 2004 r. przywrócił powoda Józefa K. do pracy w pozwanej Elektrowni „S.W.” SA w S.W. na po-

przednich warunkach, a ponadto zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.820 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 września 2003 r. do 25 lutego 2004 r. - pod warunkiem jej podjęcia w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1985 r. - ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika wydziału automatyki. Pismem z 22 sierpnia 2003 r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 27 sierpnia 2003 r., podając jako przyczynę niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi za pośrednictwem poczty 1 września 2003 r. W okresie od 30 października 2002 r. do 26 lipca 2003 r., a więc przez 270 dni, powód - na skutek wypadku przy pracy - przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, pobierając w tym czasie zasiłek chorobowy. Jeszcze przed upływem okresu zasiłkowego, 7 lipca 2003 r., powód złożył w ZUS wniosek o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego. W pierwszym dniu roboczym po zakończeniu okresu zasiłkowego, 28 lipca 2003 r., powód stawił się do pracy, po czym na polecenie dyrektora do spraw pracowniczych udał się do lekarza specjalisty z zakresu medycyny pracy, od którego uzyskał zaświadczenie stwierdzające, że od 26 lipca 2003 r. jest zdolny do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W tym samym dniu, 28 lipca 2003 r., powód zwrócił się o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego i urlop taki został mu udzielony od 28 lipca do 7 sierpnia 2003 r., a następnie - również na jego wniosek - przedłużony do 22 sierpnia 2003 r. Decyzją z 13 sierpnia 2003 r. ZUS, uwzględniając wniosek powoda złożony 7 lipca 2003 r., przyznał mu świadczenie rehabilitacyjne na okres od 27 lipca 2003 r. do 20 lipca 2004 r. Dowiedziawszy się o tym pozwana Spółka - uznając, że niezdolność powoda do pracy trwa dłużej niż okres pobierania przez niego z tego tytułu zasiłku chorobowego - podjęła decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Zamiar rozwiązania umowy o pracę z powodem skonsultowała z komisją zakładową NSZZ Solidarność, ponieważ powód był członkiem tego związku. Zakładowa organizacja związkowa odniosła się negatywnie do zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem, nie wspominając nic o tym, by powód pełnił w związku jakąś funkcję, która chroniłaby go przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dopiero w piśmie z 4 września 2003 r. - a więc już po doręczeniu powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - komisja zakładowa po-

informowała pracodawcę, że powód jest objęty ochroną przed zwolnieniem z pracy. Organizacja związkowa powołała się przy tym na treść uchwały podjętej 28 sierpnia 2003 r., z której wynikało, że z dniem jej podjęcia powód został objęty ochroną w zakresie przewidzianym w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Wcześniej jeszcze, 18 sierpnia 2003 r., pozwana - w związku z tym, że dysponowała dwoma wzajemnie się wykluczającymi dokumentami dotyczącymi stanu zdrowia powoda (przedłożonym przez powoda zaświadczeniem o zdolności do pracy oraz decyzją ZUS o przyznaniu mu świadczenia rehabilitacyjnego) - zwróciła się do organu rentowego o wyjaśnienie sytuacji. Na skutek pisma pozwanej, na polecenie „Naczelnego Lekarza ZUS” wydane w trybie zwierzchniego nadzoru, powód został ponownie zbadany, a lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z 1 października 2003 r. stwierdził, że powód jest zdolny do pracy po wykorzystaniu okresu zasiłkowego zgodnie z poziomem posiadanych kwalifikacji i zajmowanym stanowiskiem. W oparciu o orzeczenie lekarza orzecznika decyzją z 5 listopada 2003 r. ZUS zmienił swoją poprzednią decyzję z 13 sierpnia 2003 r. przyznającą powodowi świadczenie rehabilitacyjne i odmówił mu prawa do tego świadczenia, poczynając od 1 października 2003 r. Za wrzesień 2003 r. powód pobrał świadczenie rehabilitacyjne.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszało art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na tej podstawie musi być poprzedzona uzyskaniem przez pracodawcę orzeczenia lekarskiego o dalszej niezdolności pracownika do pracy pomimo wyczerpania zasiłku chorobowego. O tym, że powód był zdolny do pracy już w pierwszym dniu po upływie okresu zasiłkowego świadczy nie tylko przedstawione przez niego pozwanemu pracodawcy zaświadczenie wydane przez lekarza specjalistę z zakresu medycyny pracy, ale również stwierdzenie jego zdolności do pracy przez lekarza orzecznika ZUS w orzeczeniu z 1 października 2003 r. Uznając, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy. Sąd przyjął, że w dniu 1 września 2003 r., kiedy to pismo pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi, był on już objęty ochroną związkową przed zwolnieniem. W ocenie Sądu chwilą decydującą o czasowym zakresie tej ochrony była data podjęcia przez organizację związkową uchwały w tym przedmiocie, czyli 28 sierpnia 2003 r. W ustalonym stanie faktycznym nie istnieją przesłanki pozwalające na traktowanie faktu objęcia powoda ochroną związkową jako wykorzystywania art. 32 ustawy o związkach zawodowych

dla celu sprzecznego z istotą gwarancji związkowych. Skutkiem przyjęcia, że powód w chwili rozwiązywania z nim umowy o pracę był objęty ochroną jako szczególnie chroniony działacz związkowy, było zasądzenie na jego rzecz na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu wyrokiem z 9 czerwca 2004 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Pozwana zarzuciła w apelacji naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 57 § 2 k.p., a ponadto sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego co do zdolności powoda do pracy po ustaniu okresu zasiłkowego oraz co do podlegania przez niego ochronie związkowej.

Sąd Okręgowy, uzupełniając postępowanie dowodowe, dopuścił dowód z akt ZUS dotyczących wniosku powoda o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd ustalił, że w związku ze zgłoszonymi przez stronę pozwaną wątpliwościami co do zasadności decyzji organu rentowego o przyznaniu powodowi świadczenia rehabilitacyjnego „Naczelny Lekarz ZUS” skierował sprawę powoda do ponownego rozpatrzenia przez lekarza orzecznika ze względu na to, że orzeczenie z 7 sierpnia 2003 r. ustalające uprawnienia powoda do świadczenia rehabilitacyjnego budziło zastrzeżenia merytoryczne w konfrontacji z zaświadczeniem lekarskim z 28 lipca 2003 r. wydanym przez lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań profilaktycznych, potwierdzającym zdolność powoda do wykonywania dotychczasowej pracy wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych. Lekarz orzecznik ZUS po ponownym zbadaniu powoda i w oparciu o dostępną dokumentację medyczną orzeczeniem z 1 października 2003 r. stwierdził, że powód jest zdolny do pracy zgodnej z poziomem kwalifikacji zawodowych i brak jest podstaw do przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym ZUS odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego poczynając od 1 października 2003 r. w związku z odzyskaniem zdolności do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłku chorobowego.

W wyniku oceny całokształtu zgromadzonego materiału Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Przed wszystkim stwierdził - na podstawie zaświadczenia lekarskiego z 28 lipca 2003 r. wystawionego przez uprawnionego lekarza specjalistę z zakresu medycyny pracy oraz na podstawie akt organu rentowego dotyczących ustalenia prawa powoda do świadcze-

nia rehabilitacyjnego - że od 27 lipca 2003 r., czyli od dnia wyczerpania okresu pobierania zasiłku chorobowego, powód jest zdolny do pracy. Nie była zgodna z prawem decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik następnego dnia po wyczerpaniu okresu zasiłkowego zgłosił się do pracy i przedstawił zaświadczenie lekarskie wydane przez uprawnionego lekarza stwierdzające jego zdolność do pracy. Skoro pozwana, rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła art. 53 § 1 k.p., to wyrok Sądu Rejonowego przywracający powoda do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p. jest zgodny z prawem. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że powodowi przysługuje na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, ponieważ był pracownikiem szczególnie chronionym. W ocenie Sądu Okręgowego, powód był objęty ochroną związkową jeszcze przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę, ponieważ 28 sierpnia 2003 r. międzyzakładowa organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” podjęła uchwałę, według której powód jako członek związku stał się osobą upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Co prawda, organizacja związkowa zawiadomiła pozwaną o tym, że powód jest objęty ochroną w zakresie przewidzianym w powołanym przepisie dopiero 4 września 2003 r., ale ochrona przysługuje powodowi już od chwili podjęcia uchwały. Objęcie powoda ochroną prawną w zakresie wynikającym z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma znaczenie jedynie dla ustalenia wysokości zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ponieważ przywrócenie powoda do pracy nastąpiło nie w związku z naruszeniem przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych, lecz z powodu rozwiązania umowy pomimo odzyskania przez pracownika zdolności do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, a zatem z powodu braku przesłanek do zastosowania art. 53 § 1 k.p. Odnosząc się do podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd Okręgowy stwierdził, że pismo organizacji związkowej informujące pracodawcę o treści uchwały z 28 sierpnia 2003 r. o objęciu powoda ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie miało charakteru prawnego oświadczenia woli, a zatem nie stosuje się do tego pisma art. 61 k.c. Ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje pracownika - działacza związkowego od dnia podjęcia przez zarząd uchwały o objęciu go ochroną, nie zaś od chwili dotarcia o tym informacji do pracodawcy. W ocenie Sądu powód został objęty ochroną od 28 sierpnia 2003 r., nie zaś od 4 września 2003 r., kiedy to pracodawca otrzymał informację o treści

uchwały podjętej przez zarząd organizacji związkowej. W chwili rozwiązania umowy o pracę - co nastąpiło 1 września 2003 r. - powód był już objęty ochroną związkową. Powodowi przysługuje wobec tego wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, poczynając od 1 września 2003 r., a zatem Sąd Rejonowy nie naruszył art. 57 § 2 k.p. Powoda pozbawiono przyznanego wcześniej świadczenia rehabilitacyjnego dopiero od 1 października 2003 r., co jednak nie ma wpływu na wysokość (rozmiar) zasądanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na podstawie art. 57 § 2 k.p. powodowi przysługuje wynagrodzenie od chwili utraty pracy, nie przysługuje mu natomiast - za okres po odzyskaniu zdolności do pracy - świadczenie rehabilitacyjne. Oceny tej nie zmienia fakt, że za okres do 1 października 2003 r. świadczenie rehabilitacyjne wypłacono powodowi, ponieważ brak było ku temu podstaw ze względu na stwierdzoną zdolność powoda do pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 56 § 1 k.p. w wyniku przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane sprzecznie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., 2) art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. w wyniku przyjęcia, że ochrona związkowa przysługuje z chwilą podjęcia stosownej uchwały przez organizację związkową, a nie z chwilą wskazania pracodawcy osób objętych ochroną oraz że powołanie do zarządu związku w momencie rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę nie było nadużyciem prawa, 3) art. 57 § 2 k.p. przez przyznanie powodowi wynagrodzenia w oparciu o ten przepis, pomimo braku podstaw, w tym również za okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonych wyroków i oddalenie powództwa.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji skarżąca wskazała występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne dotyczące zakresu ochrony związkowej wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, związane z nadużywaniem tej ochrony przez pracowników oraz organizacje związkowe. Zdaniem skarżącej konieczne jest wyjaśnienie sprzeczności poglądu o braku obowiązku poinformowania pracodawcy przez organizację związkową o objęciu ochroną pracownika (wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99,

OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 648) i poglądu uznającego za sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika w skład organu związku (i objęcie go ochroną związkową) wyłącznie w celu obrony tego pracownika przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę (wynikającego z wyroku Sądu Najwyższego z 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 133). Weryfikacja tych poglądów jest konieczna po zmianie od 1 lipca 2003 r. treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Drugim ważnym zagadnieniem jest - zdaniem pozwanej - rozstrzygnięcie wątpliwości związanych ze stosowaniem art. 53 § 1 k.p. w związku z wykluczającymi się dokumentami - zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym zdolność do pracy po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego oraz prawomocną decyzją ZUS przyznającą za ten sam okres świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W części dotyczącej oddalenia apelacji w zakresie przywrócenia powoda do pracy kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Podstawą faktyczną przywrócenia powoda do pracy było ustalenie Sądu Rejonowego - zaakceptowane w całości (po uzupełnieniu materiału dowodowego) przez Sąd Okręgowy - że powód po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, poczynając od 27 lipca 2003 r. stał się zdolny do wykonywania dotychczasowej pracy. O zdolności powoda do pracy świadczyło nie tylko jego zgłoszenie się w miejscu pracy i przedstawienie - na żądanie pracodawcy - zaświadczenia o zdolności do pracy wystawionego przez uprawnionego lekarza specjalistę z zakresu medycyny pracy, ale także udzielenie powodowi przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego. Stwierdzenie przez pracodawcę, że powód jest niezdolny do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, nie powinno prowadzić do udzielenia mu urlopu wypoczynkowego, lecz do niezwłocznego - natychmiast po wyczerpaniu okresu zasiłkowego - rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Ustalenie Sądu Okręgowego, że powód poczynając od 27 lipca 2003 r. był zdolny do pracy, nie zostało skutecznie podważone w kasacji i jest wiążące w postępowaniu kasacyjnym. Kasacji nie oparto bowiem na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, a jedynie przez zarzuty naruszenia przepisów dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego skarżąca mogłaby kwestionować ustalenia Sądu przyjęte za podstawę faktyczną rozstrzygnięcia.

Z przepisu art. 53 § 3 k.p. wynika, że pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy ustała już przyczyna usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy, a pracownik stawiał się do pracy. Udzielenie pracownikowi przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego wskazuje *prima facie* na ustanie przyczyny usprawiedliwiającej jego nieobecność w pracy. Rozpoczęcie przez pracownika korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego jest równoznaczne ze stawieniem się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności w rozumieniu art. 53 § 3 k.p., chyba że nie było podstaw do udzielenia tego urlopu z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 565/99, OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 530). Udowodnienie faktu przedłużania się niezdolności powoda do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego i braku podstaw do udzielenia mu w związku z tym urlopu wypoczynkowego obciążało pozwanego pracodawcę. Uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy oznaczało, że w ocenie Sądu Okręgowego pozwana Spółka nie wykazała, aby powód był nadal niezdolny do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 342). Okoliczność dalszej niezdolności pracownika do pracy wymaga jednak wykazania w postępowaniu prowadzonym w sprawie o przywrócenie do pracy. Tego jednak nie udało się stronie pozwanej skutecznie wykazać. Co prawda, pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego w takiej sytuacji nie przerywa niezdolności pracownika do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 198), jednak w rozpoznawanej sprawie usprawiedliwione wynikami postępowania dowodowego było ustalenie Sądów obu instancji, że powód po wyczerpaniu zasiłku chorobowego był zdolny do pracy, a urlop wypoczynkowy został mu udzielony zgodnie z prawem.

Dodatkowych argumentów przemawiających za prawidłowością oceny co do zdolności powoda do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego dostarczyło postępowanie przeprowadzone przez organ rentowy po przekazaniu przez Głównego Le-

karza Orzecznika ZUS sprawy przyznania powodowi świadczenia rehabilitacyjnego do ponownego rozpatrzenia przez lekarza orzecznika, który po ponownym badaniu powoda i w oparciu o dostępną dokumentację medyczną orzeczeniem z 1 października 2003 r. stwierdził, że powód jest zdolny do pracy zgodnej z poziomem kwalifikacji zawodowych i brak jest podstaw do przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym organ rentowy w decyzji z 5 listopada 2003 r. odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego poczynając od 1 października 2003 r. w związku z odzyskaniem zdolności do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego.

Zawarte w uzasadnieniu kasacji przypuszczenia, że powód w czasie pobierania zasiłku chorobowego złożył do organu rentowego wnioski o świadczenie rehabilitacyjne „zapewne” wraz z zaświadczeniem lekarskim mówiącym o jego dalszej niezdolności do pracy, że lekarzowi z zakresu medycyny pracy, który wystawił zaświadczenie o zdolności powoda do pracy „jak można domniemywać” nie była znana dokumentacja medyczna i historia choroby powoda i „zapewne” powód w czasie krótkiej wizyty nie wspomniał lekarzowi, że złożył dokumenty o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, nie mają żadnego znaczenia dla oceny prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Są to jedynie przypuszczenia skarżącego, nieoparte w żaden sposób przeprowadzonymi na jego wniosek (z jego inicjatywy) dowodami.

Przedstawione przez stronę skarżącą zagadnienie dotyczące rozstrzygnięcia wątpliwości związanych ze stosowaniem art. 53 § 1 k.p. w związku z wykluczającymi się dokumentami: zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym zdolność pracownika do pracy po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego oraz decyzją ZUS przyznającą temu pracownikowi za ten sam okres świadczenie rehabilitacyjne, powinno być ocenione jako w istocie zagadnienie natury procesowej, a mianowicie, któremu z tych dokumentów należy przypisać większe znaczenie (moc dowodową). Nie chodzi zatem w związku z tymi dokumentami o prawidłowe stosowanie art. 53 § 1 pkt 1 k.p. Sąd ocenił moc dowodową obu tych dokumentów dochodząc do konkluzji, która znalazła usprawiedliwienie w wynikach postępowania dowodowego. Przedstawione zagadnienie okazało się ponadto nieistotne z punktu widzenia sposobu rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, skoro pierwotna decyzja ZUS z 13 sierpnia 2003 r. przyznająca powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 27 lipca 2003 r. do 20 lipca 2004 r. została następnie wzruszona decyzją z 5 listopada 2003 r. W wyniku rozpoznania sprawy w trybie nadzoru przez Głównego Lekarza Orzecznika ZUS i w

wyniku wydania przez lekarza orzecznika orzeczenia z 1 października 2003 r. decyzją z 5 listopada 2003 r., wydaną na podstawie art. 138 § 1 pkt 2 k.p.a., art. 83 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, organ rentowy zmienił swoją wcześniejszą decyzję z 13 sierpnia 2003 r. przyznającą świadczenie rehabilitacyjne i odmówił powodowi prawa do tego świadczenia. Z uzasadnienia decyzji ZUS z 5 listopada 2003 r. jednoznacznie wynika, że ponowne badania powoda pozwoliły na stwierdzenie, iż był on zdolny do pracy bezpośrednio po wykorzystaniu okresu zasiłkowego, co oznacza, że pierwotna decyzja ZUS - przyznająca powodowi świadczenie rehabilitacyjne - była wadliwa.

Zawarta w uzasadnieniu kasacji sugestia, jakoby w sytuacji ujawnienia wykluczających się dokumentów medycznych, na Sądach pierwszej lub drugiej instancji spoczywał obowiązek przeprowadzenia „obiektywnego” dowodu z opinii biegłych sądowych odpowiednich specjalności na okoliczność wyjaśnienia tych sprzeczności, a „wydaje się”, że dowód taki był niezbędny, nie jest prawnie doniosła. Po pierwsze, nie została powiązana z zarzutem naruszenia przepisów postępowania, z których ewentualnie mógłby wynikać obowiązek Sądów obu instancji przeprowadzenia takiego dowodu - i to z urzędu, bo strona pozwana nie zgłaszała przecież wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza na tę okoliczność. Po drugie, sugestia ta nie uwzględnia oczywistego skądinąd faktu, że postępowanie cywilne - także postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy - opiera się na założeniu aktywności dowodowej stron prowadzących między sobą spór, a działanie sądu z urzędu - także sądu pracy - w kierunku dopuszczenia dowodów niezgłoszonych przez strony, dotyczyć powinno sytuacji wyjątkowych.

W tym stanie rzeczy zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem zostało dokonane przez pracodawcę sprzecznie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., okazał się nieuzasadniony.

Kasacja jest natomiast uzasadniona w części zarzucającej naruszenie art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 57 § 1 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc. Jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, w stosunku do którego rozwiązanie umowy o pracę podlega

ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, wówczas wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.). Do kategorii pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę i którym - w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy - przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, należą szczególnie chronieni działacze związkowi, o których mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.)

Zgodnie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym od 1 lipca 2003 r. (wprowadzonym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146), pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, między innymi, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, z wyjątkiem sytuacji gdy dopuszczają to odrębne przepisy, przy czym zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w liczbie określonej w ust. 3 lub w ust. 4. W nowym stanie prawnym, obowiązującym od 1 lipca 2003 r., doniosłe znaczenie ma imienne wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie, którymi nie są już - jak poprzednio, przed 1 lipca 2003 r. - wszyscy „członkowie zarządu i członkowie komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu”, lecz jedynie „imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”.

Przedstawiona zmiana stanu prawnego ma fundamentalne znaczenie dla oceny, od kiedy pracownikowi imiennie wskazanemu pracodawcy przez zakładową organizację związkową przysługuje ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Istota zagadnienia wymagającego rozstrzygnięcia sprowadza się do tego, jakie znaczenie należy przypisać nałożonemu na zakładową organizację związkową obowiązkowi dotyczącemu imiennego wskazania pracodawcy osób pod-

legających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. W tym kontekście rozważenia wymaga sytuacja powoda, który został objęty ochroną na podstawie uchwały zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej podjętej 28 sierpnia 2003 r., o której treści pracodawca został powiadomiony dopiero 4 września 2003 r., w sytuacji, gdy umowa o pracę z powodem została rozwiązana 1 września 2003 r.

Sąd Okręgowy - dzielając w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego - przyjął, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje pracownikowi od chwili podjęcia uchwały zarządu organizacji związkowej o objęciu go taką ochroną. Jest to w obecnym stanie prawnym pogląd błędny. W poprzednim stanie prawnym możliwe było przyjęcie, że o czasowym zakresie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy decyduje data wyboru członka związku zawodowego do organów związku - w tym między innymi do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej. Taki pogląd był wyrażany w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmował - w odniesieniu do poprzednio obowiązującego stanu prawnego - że przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przysługuje z mocy samego prawa i *de lege lata* nie jest uzależniona od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 648, w którym stwierdzono, że to pracodawcę, a nie zakładową organizację związkową, obarcza powinność uzyskania wiadomości o osobach, z którymi rozwiązanie stosunku pracy wymaga uzyskania zgody właściwego organu związków zawodowych). W poprzednim stanie prawnym odnoszenie skutku prawnego, w postaci objęcia działaczy związkowych szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, do chwili podjęcia przez organizację związkową uchwał powołujących określone osoby w skład zarządu i komisji rewizyjnej miało bezpośredni związek z brakiem obowiązku powiadamiania przez zakładową organizację związkową pracodawcy o dokonanych wyborach. To był istotny argument przy kształtowaniu czasowego zakresu obowiązywania ochrony (od chwili podjęcia stosownej uchwały o wyborze określonej osoby na członka zarządu lub członka komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, a nie od chwili powiadomienia o treści tej uchwały pracodawcy). Od 1 lipca 2003 r., w nowym stanie prawnym, należy przyjąć, że ochrona jest uzależniona od powiadomienia pracodawcy o osobach podlegających ochronie, imiennie wskazanych w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Za przyjęciem proponowanej wykładni, zgodnie z którą ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o podjętej przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwale, wskazującej imiennie osoby podlegające ochronie, przemawia przede wszystkim treść przepisów, kładących nacisk na wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie (art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 3, ust. 8). Stanowcze sformułowanie art. 32 ust. 3: „Zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1 (...)”, a także swoista sankcja za zaniechanie takiego wskazania przewidziana w art. 32 ust. 8: „W przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania (...), ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego”, potwierdzają ten pogląd. Z kolei rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013), wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje - w § 2 - że zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazują pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy (§ 2 ust. 1), oraz że zmiany we wskazaniu, o którym mowa w ust. 1, zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie siedmiu dni od dnia zaistnienia zmiany (§ 2 ust. 2). Z przytoczonych przepisów jednoznacznie wynika nałożony ustawą o związkach zawodowych na zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązek imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników objętych ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dodatkowo za przedstawioną wykładnią przemawiają względy pragmatyczne. Do 1 lipca 2003 r. krąg osób podlegających ochronie był precyzyjnie określony ustawowo (np. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przed nowelizacją stanowił, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem

zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu). Dlatego można było przyjąć, że ochrona przysługuje *ex lege*, niezależnie od poinformowania pracodawcy o jej podmiotowym zakresie. W obecnym stanie prawnym nie ma ustawowego sprecyzowania podmiotowego zakresu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy - to nie ustawa, lecz zakładowa organizacja związkowa wyznacza krąg pracowników podlegających tej ochronie. Z tej właśnie przyczyny zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek wskazać pracodawcy imiennie krąg osób podlegających ochronie, zwłaszcza że nie muszą to być osoby pełniące funkcje w organach tej organizacji. Wskazanie pracodawcy pracowników podlegających ochronie, o czym stanowi art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, nie oznacza jedynie zwykłego poinformowania. Ustawodawca nie formułuje wszak tego obowiązku jako obowiązku poinformowania, lecz jako obowiązek wskazania. Wskazanie ma znacznie większą rangę. Od tego wskazania - jego dotarcia do wiadomości pracodawcy - zależy ochrona pracowników wybranych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej do tej ochrony.

W zmienionym stanie prawnym dotychczasowa wykładnia art. 32 ustawy o związkach zawodowych co do tego, od kiedy przysługuje szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przestaje być aktualna. W nowej sytuacji normatywnej nie tylko zakres podmiotowy ochrony, ale także zasięg czasowy tej ochrony, zależy od wskazania pracodawcy osób (pracowników), którym ona przysługuje. Pracodawca zaś jest związany przepisami o szczególnej ochronie stosunku pracy działaczy związkowych od chwili powiadomienia go o zakresie podmiotowym tej ochrony (art. 32 ust. 4 w związku z ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Ochrona rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających tej ochronie.

W przedstawionym kontekście prawnym powinna być oceniona zasadność roszczeń powoda o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Bezsporne jest, że w chwili składania powodowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie pełnił on żadnej funkcji związkowej - nie był ani przewodniczącym, ani zastępcą przewodniczącego, ani też członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Podczas posiedzenia międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u strony pozwanej, które odbyło się 28 sierpnia 2003 r., została podjęta uchwała ustalająca imienną listę osób podlegających ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Na liście tej znalazł się również powód, przy czym

jako jedyna spośród wskazanych przez zarząd osób nie pełnił w tym czasie żadnej funkcji w organizacji związkowej - był jej szeregowym członkiem. W piśmie z 4 września 2003 r., które tego samego dnia doszło do wiadomości pozwanego pracodawcy, międzyzakładowa organizacja związkowa stwierdziła, że osoby wymienione w podjętej uchwale z dniem jej podjęcia uzyskują ochronę prawną w zakresie przewidzianym w art. 32 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. W tym czasie powód nie pozostawał już jednak w stosunku pracy z pozwaną, bowiem umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z dniem 1 września 2003 r.

Skoro nieprawidłowe jest stanowisko Sądu Okręgowego co do wykładni art. 32 ustawy o związkach zawodowych (zgodnie z którym o czasowym zakresie ochrony decyduje data podjęcia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwały dotyczącej imiennego wskazania członka zarządu lub innego pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy), to tym samym błędny jest pogląd, że w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy powód podlegał ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Stawia to pod znakiem zapytania zasadność jego roszczenia o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Roszczenie takie - na podstawie art. 57 § 2 k.p. - przysługuje wówczas, gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, w stosunku do którego rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, np. z mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Powód w chwili rozwiązywania z nim stosunku pracy nie był pracownikiem szczególnie chronionym, w stosunku do którego rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Z powyższych rozważań wynika, że powodowi nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 k.p., ponieważ w chwili rozwiązywania z nim umowy o pracę nie był szczególnie chronionym działaczem związkowym. Przysługuje mu jedynie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy limitowany na podstawie art. 57 § 1 k.p.

W celu wyliczenia wysokości tego wynagrodzenia Sąd Najwyższy uchylił skarżony wyrok w części oddalającej apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w części zasądzającej od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Podniesione w kasacji zarzuty dotyczące nadużycia prawa przez powoda w związku z „powołaniem go do zarządu związku w momencie rozwiązywania z nim umowy o pracę” są nieuzasadnione. Przede wszystkim powód nie został wybrany do zarządu związku, lecz zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazał go imieniem jako podlegającego szczególnej ochronie pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych). Ponadto, skarżący nie wykazał w żaden sposób, aby podniesione przez niego w uzasadnieniu kasacji okoliczności (zgłoszenie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne tuż przed zakończeniem zwolnienia chorobowego, przedłożenie „na zamówienie” zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy po zakończeniu zwolnienia chorobowego, nieodbieranie korespondencji z wypowiedzeniem, czekanie na stosowną uchwałę organizacji związkowej) miały rzekomo ewidentnie świadczyć o nadużyciu przez powoda prawa do ochrony związkowej, które zgodnie z art. 8 k.p. nie powinno podlegać ochronie. Wreszcie przyjęcie przez Sąd Najwyższy, że szczególna ochrona przysługiwała powodowi dopiero od chwili wskazania jego osoby pozwanemu pracodawcy jako osoby podlegającej takiej ochronie, co nastąpiło już po ustaniu stosunku pracy, sprawia, że kwestia ewentualnego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego (do szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy) nie jest prawnie doniosła. Zarzutu naruszenia art. 8 k.p. skarżąca nie stawia bowiem wyraźnie w stosunku do roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Żądania zasądzenia takiego wynagrodzenia na podstawie art. 57 § 1 k.p. nie można byłoby uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Oceniając ewentualny wpływ pobranego przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego na wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należy uwzględnić dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące tej kwestii (por. uchwałę z 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, PiZS 1992 nr 8, s. 59, wyrok z 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 138, wyrok z 14 listopada 1980 r., I PRN 117/80, OSNCP 1981 nr 6, poz. 110).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====