



Sygn. akt I PK 45/08

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 września 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

SSA Halina Kiryło

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko Drukarni N. SA w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 września 2008 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 listopada 2007 r.,

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

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy, Wydział IV Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 17 maja 2007 r. uwzględnił powództwo J. B. wniesione przeciwko pozwanej – Drukarni N. S.A. w K. i przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Dnia 22 września 2006 r. strona pozwana zawiadomiła reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Dnia 29 września 2006 r. doręczono powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez umyślne uszkodzenie ciała innego pracownika polegające na przecięciu żyłką czterech palców ręki tego pracownika. Sąd ustalił, że w dacie rozwiązania umowy o pracę powódka podlegała ochronie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako członek Zakładowej Komisji NSZZ "Solidarność".

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy oparł się na dokumentach zgromadzonych w sprawie, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez strony, a także na podstawie zeznań świadków oraz zeznań powódki. Sąd nie dał wiary zarówno zeznaniom świadka P. K. co do okaleczenia jej przez powódkę żyłką, jak i świadkom, którzy tylko "ze słyszenia" znali przebieg przedmiotowego w sprawie zdarzenia.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż rozwiązanie umowy o pracę z J. B. nie mogło nastąpić bez zgody zakładowej organizacji związkowej, gdyż powódka była członkiem zarządu Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" imiennie wskazanym do ochrony na zasadzie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wadliwość rozwiązania stosunku pracy z powódką polegała zarówno na nie uzyskaniu przedmiotowej zgody organizacji związkowej, jak też na tym, iż nie istniała przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Uznając, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu

umów o pracę w tym trybie, zgodnie z art. 56 k.p. należało orzec o przywróceniu powódki do pracy.

W apelacji od tego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez sąd granic swobodnej oceny dowodów polegającej na odmowie wiarygodności zeznań świadka P. K., jak również art. 272 k.p.c. poprzez nieskonfrontowanie zeznań świadków P. K. i D. B., przy założeniu, że wzajemnie się wykluczają. W apelacji podniesiono także zarzut naruszenia przepisu art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. poprzez niezasądzenie odszkodowania na rzecz powódki w miejsce przywrócenia jej do pracy z uwagi na długotrwały konflikt pomiędzy powódką a pracodawcą oraz mobbing stosowany przez starszych pracowników wobec młodszych.

Sąd Okręgowy, Wydział VI Pracy, wyrokiem z dnia 20 listopada 2007 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki kwotę 138,16 zł tytułem odszkodowania i powództwo o przywrócenie do pracy oddalił.

W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegający na bezzasadnej odmowie wiarygodności zeznaniom świadka P. K. i ustalenie, że do zdarzenia, w którym powódka okaleczyła P. K. żyłką, nie doszło, jest zasadny. Sąd Okręgowy uznał zeznania P. K. za wiarygodne, odmówił natomiast wiarygodności zeznaniom D. B. oraz powódki w części w jakiej zaprzeczyła ona zdarzeniu polegającemu na wyszarpięciu żyłki z ręki P. K. i przecięciu jej palców. Uznając, że do zdarzenia polegającego na przecięciu żyłką palców dłoni w czasie wrywania jej z rąk P. K. przez powódkę doszło, Sąd Okręgowy stwierdził jednocześnie, że zdarzenie to nie nosiło znamion umyślności, a do zranienia doszło przypadkowo. Z tego powodu Sąd uznał, iż nie można powódce postawić skutecznie zarzutu „umyślnego uszkodzenia ciała innej pracownicy”, a co za tym idzie nie było podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Ponadto, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, J. B. w dacie rozwiązania z nią umowy o pracę podlegała ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych jako członek Zarządu Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność". Pracodawca zawiadomił tą organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę, jednak nie uzyskał jej zgody.

Mimo to zaskarżone orzeczenie nie mogło się ostać dlatego, iż Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, że w momencie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. znajdowała się ona już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wypowiedziała jej bowiem umowę o pracę pismem z dnia 12 czerwca 2006 r. Mając na uwadze powyższe uznać należy, iż przepis art. 56 k.p. dający pracownikowi roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż wyłącza go regulacja szczególna art. 60 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zauważył także, że przed Sądem Rejonowym toczyło się postępowanie z powództwa J. B., która kwestionowała zasadność wypowiedzenia jej umowy o pracę. Postępowanie to zostało jednak zawieszono do czasu zapadnięcia rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Tymczasem, oba postępowania należało prowadzić równocześnie, albowiem orzeczenie w przedmiocie zasadności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem mogło mieć wpływ na wynik niniejszej sprawy. Nie zmienia to jednak faktu, że Sąd Okręgowy, który rozpoznawał apelację od orzeczenia zapadłego w sprawie wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, nie mógł orzekać co do zasadności wypowiedzenia i dlatego, po ustaleniu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe, zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1, orzekając odszkodowanie na rzecz powódki na podstawie art. 60 k.p. i oddalił jednocześnie powództwo o przywrócenie do pracy.

Powódka zaskarżyła ten wyrok w całości skargą kasacyjną i wniosła o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Jako podstawy skargi skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego:

1. błędną wykładnię art. 56 k.p. zawierającego odwołanie do art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych polegającą na

przyjęciu, że w rozpoznawanej sprawie znajduje zastosowanie przepis art. 45 § 2 k.p., pomimo, że pracownik podlegał bezwzględnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy i z tego względu zastosowanie art. 45 § 2 k.p. było niedopuszczalne,

2. zastosowanie art. 60 k.p. i oczywiście niesłuszne przyjęcie, że w rozpatrywanej sprawie stanowi on podstawę rozstrzygnięcia o niedopuszczalności restytucji i w konsekwencji podstawę do orzeczenia o odszkodowaniu,
3. niezastosowanie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych polegające na tym, że Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę skoncentrował się tylko i wyłącznie na badaniu stopnia zawinienia nie biorąc pod uwagę kwestii formalnej wyłączającej możliwość rozwiązania umowy o pracę

a także naruszenie przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c. poprzez niezaniechanie rozpoznania zgłoszonych w apelacji przez pozwaną zarzutów oraz art. 217 § 2 w związku z art. 227 w związku z art. 391 k.p.c. poprzez niezastosowanie, art. 381 k.p.c. poprzez błędne zastosowanie i dopuszczenie zawnioskowanych przez pozwaną dowodów oraz art. 382 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe niezastosowanie.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a naruszenie prawa przez zaskarżone orzeczenie jest oczywiste.

Zagadnienie prawne sformułowała następująco: „czy w sytuacji, gdy należy zastosować z uwagi na wadliwość zarówno wypowiedzenia jak i rozwiązania umowy o pracę art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, oznacza to, że wyłączone jest równoczesne stosowanie art. 60 k.p.”.

Nawiązując do orzecznictwa Sądu Najwyższego, skarżąca podniosła, że przepis art. 60 k.p. w ogóle nie znajdzie zastosowania w tej sprawie, ponieważ warunkiem koniecznym dla jego zastosowania jest istnienie prawidłowego / niewadliwego wypowiedzenia. Podkreśliła, że podstawą wyrokowania w tej sprawie winien być przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych niedopuszczający wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę bez uzyskania

uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Skarżąca zauważyła także, że ilekroć ustawodawca chciał wyłączyć szczególną ochronę pracownika, to dokonywał tego poprzez zawarcie odpowiedniego zapisu w przepisie prawa. (np. art. 41<sup>1</sup>, art. 241<sup>13</sup> k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są usprawiedliwione zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. Stosownie do art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zgłoszone przez skarżącego zarzuty odnośnie do wiarygodności świadków i oceny ich zeznań, dokonane przez Sąd Okręgowy nie poddają się kontroli kasacyjnej. Nie stanowią również usprawiedliwionej podstawy skargi zarzuty dotyczące naruszenia art. 217 § 2 w związku z art. 227 i w związku z art. 391 i 382 k.p.c. Przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, przy czym istotność ta wynika z przedmiotu postępowania. Selekcji faktów dokonuje sąd, uwzględniając zasadę prawdy obiektywnej i zasadę kontrydiktoryjności. Okoliczności faktyczne należy uznać za wyjaśnione dostatecznie, gdy nie budzą wątpliwości sądu.

Spośród zgłoszonych zarzutów naruszenia prawa materialnego istotny jest zarzut naruszenia art. 60 k.p. Według tego przepisu jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Zasadnicze pytanie dotyczy tego, czy unormowanie to dotyczy sytuacji, kiedy rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem było zgodne z prawem, a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy zastosował przepis art. 60 k.p., choć nie ustalił, czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd stwierdził jedynie, że przed Sądem Rejonowym jest prowadzone drugie postępowanie z powództwa J. B.. Postępowanie w tej sprawie zostało jednak zawieszono do czasu rozstrzygnięcia w niniejszym

procesie. W tej sytuacji, skoro nie została rozstrzygnięta kwestia zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, orzeczenie Sądu Okręgowego, w myśl przyjętej interpretacji art. 60 k.p., należało uznać za przedwczesne, co uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku.

Nie można wykluczyć, że w przypadku powódki zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia okażą się sprzeczne z prawem. W sytuacji, kiedy zachodzi wadliwość obu zdarzeń zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, pracownik ma możliwość skorzystania z uprawnień, które są przewidziane w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy podziela w tym względzie stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147) oraz przytoczone na jego uzasadnienie argumenty. W tym kierunku wypowiedział się też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 28 maja 2007 r., II PK 277/06 (OSNP 2008, nr 78, poz. 103).

Z tych powodów należało orzec jak w sentencji.