



Sygn. akt I PK 144/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSA Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa K. L.

przeciwko Kompanii Węglowej Spółce Akcyjnej w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 stycznia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 10 grudnia 2009 r.,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powoda
zwrotem kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz strony
pozwanej.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2009 r., Sąd Rejonowy: 1) zasądził na rzecz powoda K. L. od pozwanej Kompanii Węglowej Spółki Akcyjnej kwotę 18.564,84 zł, 2) oddalił powództwo w pozostałej części (w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy) oraz 3) zniósł koszty procesu pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód - zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony - jest przewodniczącym komisji zakładowej WZZ Sierpień 80 na terenie Kopalni Węgla Kamiennego "[...]". W dniu 24 kwietnia 2007 r. dziewięć z dziesięciu związków zawodowych działających na terenie KWK "[...]" podpisało porozumienie płacowe. Związek zawodowy WZZ Sierpień 80 nie podpisał tego porozumienia. Tego samego dnia komisja zakładowa WZZ Sierpień 80 wystąpiła do dyrekcji kopalni o wyrażenie zgody na wprowadzenie na cechownię sprzętu nagłaśniającego celem przeprowadzenia masówki informacyjnej, na co dyrekcja wyraziła zgodę. Masówka rozpoczęła się około godziny 18.30. Po godzinie 20.00 na teren kopalni przyjechał powód. Przybyli też dyrektorzy kopalni, którzy zostali poinformowani o wręczanych pracownikom ulotkach, a które według pracodawcy w sposób nieprawdziwy przedstawiały informacje dotyczące przygotowywanego wcześniej porozumienia. Na cechowni jeden z dyrektorów dowiedział się, że w związku z masówką załoga nie podjęła pracy i nie zjechała na dół, natomiast żąda podpisania porozumienia według postulatów przedstawionych przez WZZ Sierpień 80. Związek ten żądał 11% podwyżki premii dla pracowników zatrudnionych w wyrobiskach, co według pozwanej powodowało znaczne przekroczenie funduszu płac i możliwości kopalni. W związku z tym na kopalnię przyjechali przedstawiciele poszczególnych działów i rozpoczęły się negocjacje celem wypracowania porozumienia. W tym czasie przypadała godzina zjazdu zmiany D, przed którą również odbyła się masówka prowadzona między innymi przez powoda. Na cechowni przebywało około 200-250 osób. W trakcie masówki poinformowano, że zmiana C nie zjechała na dół oraz że fundusz płac jest źle podzielony, niezgodnie z propozycją WZZ Sierpień 80.

Dyrektorzy informowali załogę, że strajk jest nielegalny i przedstawili zagrożenia wynikające z nieprzystąpienia do pracy. Powód oznajmił dyrektorom, że jest to spontaniczny protest załogi oraz że reprezentuje całą grupę pracowników zgromadzoną na cechowni. Załoga nie podjęła pracy i w dalszym ciągu trwały negocjacje. Następnego dnia (25 kwietnia 2007 r.) przed rozpoczęciem poszczególnych zmian odbyły się kolejne masówki. W dniu 27 kwietnia 2007 r. zostało zawarte porozumienie podpisane przez 8 związków zawodowych, w tym WZZ Sierpień 80. Pracownicy, którzy nie zjechali w dniu 24 kwietnia 2007 r. na dół zwracali się z wnioskami o udzielenie urlopu za ten dzień, na co wyrażono zgodę. Po pewnym czasie pracownicy uzyskali informację, że udzielone im wcześniej urlopy obejmujące zmiany C i D w dniu 24 kwietnia 2007 r. zostały "wycofane". Pracownicy zwrócili się w tej sprawie o pomoc do związku WZZ Sierpień 80 i od jego przedstawiciela uzyskiwali zapewnienie, że tą kwestią "zajmie się związek". Okazało się, że są gotowe druki, które pracownicy powinni podpisać i złożyć dyrektorowi. Na żądanie dyrektora pracownicy oświadczyli pisemnie, że szyb był zablokowany i nie pozwolono im pracować. Następnie pracownicy ci dowiedzieli się, że ich nieobecność była usprawiedliwiona.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że kopalnia "[...]" jest kopalnią metanową a nadto w kwietniu 2007 r. "pracowała" w niekorzystnych warunkach geologicznych. W dniu 24 kwietnia 2007 r. na dół zjechało dwóch pracowników, których celem była obserwacja terenu. Na każdej masówce dyrekcja mówiła o nielegalności strajku i nawoływała do zjazdu na dół, aby nie doszło do pogorszenia się warunków geologicznych, gdyż każdy "postój ściany" powinien być zabezpieczony. Z tego względu, że nikt nie spodziewał się akcji, od początku brakowało odpowiedniego zabezpieczenia. Pierwsze działania zabezpieczające zostały podjęte 26 kwietnia 2007 r., gdyż dwuosobowe grupy obserwacyjne nie były w stanie samodzielnie zabezpieczyć terenu. W pierwszej fazie strajku o tym, kto może zjechać na dół decydował zastępca przewodniczącego komisji zakładowej WZZ Sierpień 80 M. P. W czasie akcji na terenie kopalni nie zawiązano komitetu strajkowego. W następstwie złożenia przez pozwaną Spółkę zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa polegającego na zorganizowaniu nielegalnego strajku, prokurator wniósł do sądu akt oskarżenia przeciwko powodowi oraz Z. K. i M. P.,

którym zarzucono, iż "w dniu 24 kwietnia 2007 r. w K., działając wspólnie i w porozumieniu z innymi osobami zorganizowali nielegalny trzydniowy strajk na terenie KWK [...], poprzez skłonienie części pracowników do powstrzymywania się od wykonywania pracy oraz utrudniania wykonywania pracy innym pracownikom, w celu rozwiązania sporu z pracodawcą dotyczącego podziału środków pieniężnych otrzymanych przez pracodawcę z pominięciem procedury wymaganej przez przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a to nieprzeprowadzenia z pracodawcą rokowań, jak również mediacji, arbitrażu, a także nieprzeprowadzenia referendum dotyczącego rozpoczęcia strajku, od których spełnienia zależy legalność wszczętego strajku, tj. o czyn z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych".

W dniu 17 maja 2007 r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na zorganizowaniu oraz zachęcaniu innych pracowników do powstrzymywania się od wykonywania pracy, a tym samym na wszczęciu i przeprowadzeniu nielegalnego strajku, narażeniu pracodawcy na szkodę majątkową dużych rozmiarów oraz narażenie innych pracowników kopalni na niebezpieczeństwo i zagrożenie utraty życia lub zdrowia. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem pracodawca podał, że powód swoim zachowaniem naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w zakresie poszanowania dobrego imienia pracodawcy i interesów załogi, bowiem bez żadnego uzasadnienia doprowadził do zerwania rozmów w zakresie negocjowanego całego czasu porozumienia płacowego, które musi uwzględniać założenia ekonomiczne i możliwości finansowe pracodawcy, a jednocześnie przekonywał pracowników i służby kopalni o legalności strajku, stwarzając tym samym mylne wyobrażenie o zaistniałej sytuacji.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że nie ma podstaw prawnych, aby przyjąć, że pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). W ocenie Sądu, powód nie należał bowiem do pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że z § 3 statutu pozwanej Spółki jednoznacznie wynika, iż

Spółka jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. wobec wszystkich osób zatrudnionych w "jednostkach organizacyjnych" Kompanii Węglowej S.A. Z kolei za takie "jednostki organizacyjne" uznaje się oddziały (kopalnie) i zakłady Spółki. Aby więc WZZ Sierpień 80 posiadał status zakładowej organizacji związkowej musiałby swoim zasięgiem obejmować całą Kompanię Węglową S.A., w skład której wchodzi 17 kopalń i 5 zakładów. Tymczasem WZZ Sierpień 80 działa jedynie w 16 oddziałach i 2 zakładach Spółki. Zatem organizacja związkowa, którą reprezentuje powód, nie obejmuje swoim zasięgiem całego zakładu pracy, a jedynie jego część. Sąd Rejonowy wywiódł dalej, że z utworzeniem Kompanii Węglowej S.A. (w lutym 2003 r.) na bazie istniejących poprzednio pięciu spółek węglowych u pozwanej działało około 190 organizacji związkowych posiadających status zakładowej organizacji związkowej. Pozwana Spółka zwróciła się do dawnych organizacji związkowych o dostosowanie ich struktur do aktualnej struktury organizacyjnej pracodawcy, ale do chwili obecnej trzy organizacje związkowe (w tym WZZ Sierpień 80) nie uczyniły tego. Dlatego Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód jako przewodniczący Komisji Zakładowej WZZ Sierpień 80 na terenie KWK "[...]" (czyli organizacji związkowej nieobejmującej zakresem działania całego zakładu pracy, lecz tylko jego część) nie jest objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy uznał, że pozwana Spółka była zobowiązana do wyczerpania trybu określonego w art. 52 § 3 k.p., co uczyniła, bowiem zawiadomiła reprezentującą powoda organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, zaś organizacja związkowa wyraziła opinię w tym przedmiocie.

Odnosząc się do zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji wskazał, że powodowi nie można postawić zarzutu świadomego zorganizowania nielegalnego strajku, bowiem dążenie związku zawodowego, którego przedstawicielem był powód, do podziału istniejących środków finansowych w ten sposób, by najwięcej otrzymali pracownicy dołowi, odpowiedzialni bezpośrednio za wydobywanie i produkcję, należy uznać za działanie usprawiedliwione. W ocenie Sądu Rejonowego, skoro dwaj inni działacze związkowi rozpoczęli kolportaż ulotek jeszcze przed pojawieniem się powoda na terenie kopalni (co nastąpiło o godzinie 20.00), to tym samym nie odpowiada on za

to, że na dół nie zjechała zmiana C rozpoczynająca pracę o godzinie 19.00. Rola powoda w trakcie całej akcji w zasadzie sprowadzała się do wygłaszania przemówień do górników. Przemawiając do załogi powód mówił, że sami pracownicy powinni podejmować decyzję co do zjechania na dół i nikomu nie zabraniał zjazdu pod ziemię. Powód nie blokował również szybów, bowiem w ogóle nie przebywał w okolicach nadszybia. Sąd Rejonowy zaznaczył, że jakkolwiek zamierzeniem związku było tylko zorganizowanie masówki, to i tak "akcja przemieniła się w strajk". Pracownicy powstrzymywali się od pracy, aby pracodawca spełnił postulaty płacowe przedstawiane przez WZZ Sierpień 80. Z ramienia związku - oprócz powoda - w rozmowach z pracodawcą uczestniczył M. P., który w zasadzie przedstawiał propozycje, zasady, metody wyliczeń i nie aprobował wyliczeń przedstawianych przez przedstawicieli pozwanej Spółki. Mając to na uwadze, Sąd pierwszej instancji uznał, że stawiany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzut jakoby powód doprowadził do zerwania rozmów w zakresie negocjowanego porozumienia płacowego, nie jest uzasadniony. W trakcie negocjacji powstawało wiele wariantów porozumień, które nie były akceptowane przez przedstawicieli pozostałych związków zawodowych, a w konsekwencji nie doszło do ich podpisania. Pozwana nie wskazała, do zerwania których rozmów oraz kiedy powód rzekomo doprowadził. Tym samym ta przyczyna rozwiązania z powodów umowy o pracę jest niekonkretna. Skoro przedłużające się negocjacje płacowe i brak porozumienia zdecydowały o wyjeździe powoda do siedziby zarządu pozwanej Spółki, to tym samym nie sposób zarzucić mu braku działań zmierzających do zażegnania konfliktu. Ocena ciężaru naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika organizującego strajk powinna uwzględniać takie okoliczności, jak przyczyny strajku i poparcie załogi dla tej akcji. Poczynione przez Sąd ustalenie, że podłożem strajku były rażące naruszenia przez pracodawcę praw i interesów pracowniczych, jak np. jednostronne zaprzestanie wykonywania układu zbiorowego pracy, nie może być obojętne dla oceny odpowiedzialności pracownika organizującego strajk naruszający przepisy ustawy. Jednakże z drugiej strony - zdaniem Sądu Rejonowego - należy zważyć, że egzekwowanie przez związek i jego przewodniczącego praw związkowych i pracowniczych powinno odbywać się z jak najmniejszą szkodą dla pracodawcy. Strajk, nawet ograniczony, z natury rzeczy

powoduje szkody dla pracodawcy, a wynikająca z takiej szkody dolegliwość dla pracodawcy jest istotą tej formy protestu. Stąd zachodzi potrzeba rozważenia tego, czy postulaty i żądania korelują z ewentualnymi stratami, które akcja może przynieść. Jak się okazało, wskutek żądania WZZ Sierpień 80 końcowe porozumienie nie zawierało aż tak wielkich dysproporcji i zamknęło się w granicach 1-2%, co odpowiadało kwocie przypadającej na pracownika niewiele wyższej niż 20 zł, przy czym te pieniądze i tak trafiłyby do niego na koniec roku. WZZ Sierpień 80 w ogóle nie brał pod uwagę, że strajk godzi w interesy samych pracowników. "Jest zrozumiałe, że gdy nie ma wydobycia, to taki stan odbija się automatycznie na wynikach finansowych kopalni, a także na zarobkach pracowników". Powód jako przewodniczący związku i doświadczony działacz powinien sobie zdawać sprawę, że akcja strajkowa nie może służyć zaspokojeniu partykularnych ambicji działaczy związkowych. A tak właśnie ta akcja była odbierana przez przedstawicieli pozostałych związków zawodowych, którzy w negatywnym świetle, zgodnie ocenili akcję wszczętą przez WZZ Sierpień 80.

W tych okolicznościach Sąd pierwszej instancji uznał, że nie istniały podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na mocy art. 56 k.p. Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, mimo że powód domagał się przywrócenia go do pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, zatem nie ma do niego zastosowania art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 k.p. Dlatego nie jest możliwe uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy. Przyznanie powodowi odszkodowania zamiast orzeczenia o restytucji stosunku pracy jest uzasadnione również tym, że zachowanie powoda jako związkowca podlega surowszej ocenie. Powód od wielu lat jest oddelegowany do działalności związkowej i faktycznie nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy. Akcja zorganizowana przez członków WZZ Sierpień 80 w kwietniu 2007 r. jest przykładem zakłócenia porządku na terenie zakładu pracy. Zachowanie powoda wiązało się z pełnieniem przez niego funkcji związkowych. Zatem Sąd Rejonowy uznał, że "wykorzystywanie przez powoda pełnienia funkcji związkowych jako podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy nie zasługuje na ochronę".

Sąd pierwszej instancji oddalił wniosek pozwanej Spółki o zawieszenie postępowania do czasu zakończenia postępowania karnego przeciwko powodowi, bowiem w świetle art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. nie dopatrył się przesłanek, które by wskazywały na obligatoryjność takiego zawieszenia. Poza tym przyjął, że wyrok karny nie miałby znaczenia prejudykatu, bowiem pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zarzucił powodowi popełnienia przestępstwa, lecz jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co podlegało samodzielnemu badaniu przez sąd pracy w niniejszym postępowaniu.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji apelacje wniosły obie strony. Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił obie apelacje i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. Sąd Okręgowy - w ślad za Sądem Rejonowym - przyjął w szczególności, że powód nie korzystał ze szczególnej ochrony przysługującej działaczom związkowym, gdyż pozwana Spółka jest pracodawcą dla wszystkich osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Kompanii Węglowej S.A. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji wyprowadził prawidłowe wnioski ze szczegółowej analizy okoliczności faktycznych sprawy, bowiem wskazał na kontekst, w jakim doszło do rozpoczęcia akcji protestacyjnej, a także oceniał udział powoda w tej akcji. Sąd Okręgowy uznał za nietrafne twierdzenia powoda na temat korzystania przez niego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, bowiem uznał, że powód nie przedstawił argumentacji, która by potwierdzała tezę o niezasadności przyznania mu przez Sąd pierwszej instancji odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, mimo zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych "przez pozbawienie powoda szczególnej ochrony, w sytuacji wynikającej z błędnego przyjęcia, że w dniu rozwiązania umowy o pracę struktura organizacyjna związku, w której powód był Przewodniczącym nie obejmowała zakresem działania całego pracodawcy, lecz tylko jego część, co ma wyłączać szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, podczas gdy wezwanie o dostosowanie struktury Komisji Zakładowej Związku do struktury pozwanego nastąpiło dopiero po rozwiązaniu

umowy o pracę z powodem"; 2) art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. wskutek niewłaściwej wykładni, nieuwzględniającej szczególnej ochrony powoda przed rozwiązaniem stosunku pracy, co jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a także wobec braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 3) art. 56 § 2 k.p. wskutek błędnej wykładni, zgodnie z którą powodowi nie przysługuje szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy i roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zgodnie z art. 56 § 1 k.p.; 4) art. 38 § 1 w związku z art. 52 § 3 k.p. wskutek błędnej wykładni, że "odbyta przez pracodawcę konsultacja z Komisją Zakładową WZZ Sierpień 80 w KWK [...] o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem, odbyta przed wezwaniem pracodawcy o dostosowanie swoich struktur do struktur pozwanej, nie stanowi uchycienia"; 5) art. 378 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie "do całości wskazanych granic apelacji obejmujących treść art. 45 § 3 i art. 56 k.p. - podstaw przywrócenia do pracy", a to wobec aprobaty Sądu odwoławczego dla ustaleń Sądu pierwszej instancji; 6) art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. wskutek błędnego "przyjęcia alternatywnego roszczenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach z zasądzeniem odszkodowania za okres pozostawania bez pracy wyprowadzonym z oceny powoda jedynie jako działacza związkowego podczas gdy przesłanki zasadności rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 k. p. zostały odrzucone".

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód wywiódł w szczególności, że zaskarżone orzeczenie Sądu drugiej instancji "zostało wyprowadzone" z błędnego przyjęcia, iż w niniejszej sprawie "obowiązuje" uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95. Zdaniem powoda, należało natomiast - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - "podać rozwadze" uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, i ustalić, "czy kryteria struktury pozwanego w tym KWK S., w której pozwany był Przewodniczącym przed rozwiązaniem stosunku pracy, kiedy ten fakt nie był przez pozwanego kwestionowany, nie spełnia wymogu komisji zakładowej u pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.". Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy nie odniósł się do wszystkich naruszeń prawa materialnego, jakich dopuścił się Sąd

pierwszej instancji. Z kolei, w kontekście oceny przesłanek zastosowanego przez Sąd alternatywnego roszczenia odszkodowawczego, w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy - rozpoznanego w oparciu o art. 477¹ k.p.c. - należało ocenić zachowanie powoda jedynie z perspektywy takich przesłanek, jak uporczywe, bezzasadne i długotrwałe uchylanie się od wykonywania podstawowego pracowniczego obowiązku do pracy. Skoro takiej sytuacji nie było, to "zostały naruszone oceny przesłanki społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa". Zdaniem skarżącego, sąd pracy oceniający niecelowość przywrócenia do pracy - czego w niniejszej sprawie w ogóle nie rozważono - nie może brać pod uwagę wyłącznie interesu pracodawcy, ale powinien rozważyć także skutki, jakie odmowa przywrócenia wywoła w sferze interesów pracownika, zwłaszcza że nie stwierdzono naruszenia art. 52 § 1 k.p. W stanie faktycznym sprawy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w czasie, kiedy powód był "w pełni uznawanym przez pozwanego pracownikiem ze szczególną ochroną", zaś skierowane do organizacji związkowej wezwanie o dostosowanie struktury związku do struktury pozwanego odbyło się po rozwiązaniu umowy o pracę, czemu Sąd w ogóle nie poświęcił żadnej uwagi.

Powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona uzasadnionych podstaw. W szczególności nie ma racji skarżący twierdząc, że Sąd drugiej instancji dopuścił się obrazy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W myśl tego przepisu pracodawca - bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - nie może 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; jak również nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika - chyba, że taką możliwość dopuszczają odrębne przepisy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z art. 32 ust. 4 tej ustawy.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji zgodnie przyjęły, że skoro związek zawodowy WZZ Sierpień 80 nie działał we wszystkich komórkach organizacyjnych pozwanej Spółki będącej pracodawcą (art. 3 k.p.), to nie posiadał statusu zakładowej organizacji związkowej, a co za tym idzie powód jako przewodniczący takiej organizacji nie podlegała ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. To stanowisko jest trafne. Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku - którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) - wynika, że Spółka - a nie jej poszczególne jednostki organizacyjne - była pracodawcą osób zatrudnionych w KWK "[...]". Działalność WZZ Sierpień 80 obejmowała tylko część zakładu pracy prowadzonego przez pozwaną, gdyż związek ten działał tylko w 16 oddziałach i 2 zakładach Spółki a struktura organizacyjna pozwanej obejmuje 17 oddziałów-kopalń i 5 zakładów. Organizacja związkowa kierowana przez powoda nie spełniała więc kryteriów art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż nie była zakładową organizacją związkową w rozumieniu tego przepisu. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95 (OSNAPiUS 1996 nr 23, poz. 353; OSP 1997 nr 5, poz. 101, z glosą Z. Hajna), zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna związku zawodowego, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.). Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma wprawdzie obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy, ale nie zmienia to tego, że zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka

organizacyjna spełniająca powyższy warunek. Ten pogląd prawny Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela i nie widzi podstaw do odstąpienia od niego, zwłaszcza że skarżący nie przedstawił uzasadnionych argumentów, które by za tym przemawiały. W szczególności odwołanie się przez powoda do tezy uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92 (OSNCP 1993 nr 4, poz. 49), zgodnie z którą Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty pracy są zakładami pracy w rozumieniu art. 3 k.p., jest chybione, gdyż uchwała ta dotyczy pracodawców należących do sektora rządowej administracji specjalnej. Wykładnia, że u danego pracodawcy może istnieć tylko jedna zakładowa organizacja związkowa określonego związku zawodowego, obejmująca zakresem swojego działania cały zakład pracy, jest konsekwentnie podtrzymywana w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyroki z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 186/00, OSNAPIUS 2002 nr 18, poz. 428; z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 219/00, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 486; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 29; z dnia 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 333; z dnia 24 stycznia 2006 r., I PK 118/05, LEX nr 272547). W uchwale z dnia 20 września 2005 r., III SZP 1/05 (OSNP 2005 nr 24, poz. 401) Sąd Najwyższy zwrócił nadto uwagę, że swobodne wykonywanie praw związkowych może niekiedy stwarzać potrzebę, a nawet wymuszać dostosowanie się struktur związkowych do działalności (struktury) pracodawcy. Dotyczy to, w szczególności, przypadku konsolidacji (koncentracji) pracodawcy polegającej na powstaniu z kilku spółek akcyjnych jednego organizmu prawnego i gospodarczego - skonsolidowanej spółki akcyjnej, która stała się nowym pracodawcą, w miejsce dotychczasowych wyodrębnionych oddziałów, które utraciły odrębną podmiotowość (przymiot pracodawcy) w stosunkach pracy.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. jest bezzasadny przede wszystkim z tej przyczyny, że - jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji - oddalenie zgłoszonego w pozwie roszczenia o przywrócenie do pracy (i zasądzenie zamiast niego odszkodowania) nie nastąpiło wskutek przyjęcia konstrukcji nadużycia prawa (art. 8 k.p.), lecz na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. Wprawdzie uzasadnienia wyroków Sądów obu instancji są w tym zakresie niezbyt precyzyjne, ale w końcowej części uzasadnienia wyroku Sądu

Rejonowego stwierdza się, że "art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. nie znajduje do niego [powoda] zastosowania". Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji - po ocenie, że stosunek pracy powoda nie podlegał szczególnej ochronie - nie stosował art. 45 § 3 k.p., a więc przyjął możliwość zastosowania art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.). Pogląd ten został w ogólności zaakceptowany przez Sąd Okręgowy, a to pozwala na wniosek, że zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zamiast przywrócenia powoda do pracy, nastąpiło na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p., gdyż argumentacja uzasadniająca to rozstrzygnięcie odnosi się do przesłanki niecelowości przywrócenia do pracy.

Skoro powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy, zaś podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia okazały się być niedostatecznie uzasadnione (co wobec braku skargi kasacyjnej strony pozwanej nie podlega już kontroli), to na mocy odesłania z art. 56 § 2 k.p. miał zastosowanie art. 45 § 2 k.p. W oparciu zaś o ten przepis, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Okoliczność, czy Sąd Rejonowy - a w konsekwencji Sąd Okręgowy - prawidłowo ocenił wystąpienie przesłanki "niecelowości przywrócenia do pracy" w zasadzie nie podlega kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego, bowiem powód nie podniósł w tym względzie stosownego zarzutu (naruszenia art. 45 § 2 k.p.). Należy jednak zauważyć, że Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie wystarczającą argumentację (uznał, że zachowanie powoda jako związkowca podlega surowszej ocenie, że akcja zorganizowana przez członków WZZ Sierpień 80 była przykładem zakłócenia porządku na terenie zakładu pracy, że "wykorzystywanie przez powoda pełnienia funkcji związkowych jako podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy nie zasługuje na ochronę", że końcowe porozumienie nie zawierało aż tak wielkich dysproporcji i zamknęło się w granicach 1-2%, co odpowiadało kwocie przypadającej na pracownika niewiele wyższej niż 20 zł, że powód nie brał pod uwagę, iż strajk godzi w interesy samych

pracowników, gdyż odbija się automatycznie na wynikach finansowych kopalni, a także na zarobkach pracowników oraz że powód jako przewodniczący związku i doświadczony działacz powinien sobie zdawać sprawę, iż akcja strajkowa nie może służyć zaspokojeniu partykularnych ambicji działaczy związkowych).

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 38 § 1 w związku z art. 52 § 3 k.p., w ramach którego powód podnosi, że konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę z była niezgodna z prawem, gdyż odbyła się przed wezwaniem o dostosowanie struktur organizacji związkowych działających w zakładzie pracy do struktury pozwanej Spółki. Przede wszystkim zarzut ten został postawiony w oderwaniu od (wiązących) ustaleń faktycznych będących podstawą zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy ustalił, że Spółka zwróciła się do organizacji związkowych o dostosowanie ich struktur do struktury organizacyjnej pracodawcy, ale trzy organizacje związkowe nie uczyniły tego. Nadto, ani Sąd Rejonowy, ani tym bardziej Sąd Okręgowy, nie poczyniły szczegółowych ustaleń faktycznych, w jaki sposób pozwany pracodawca konsultował zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę. Natomiast Sąd Rejonowy uznał, że pozwana Spółka była zobowiązana do wyczerpania trybu określonego w art. 52 § 3 k.p., co uczyniła, bowiem zawiadomiła reprezentującą powoda organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, zaś organizacja związkowa wyraziła opinię w tym przedmiocie. Wreszcie należy zauważyć, że przewidziane w art. 52 § 3 k.p. wymaganie współdziałania (konsultacji) pracodawcy ze związkiem zawodowym reprezentującym interesy pracownika zostało odniesione do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli więc takiej zakładowej organizacji w ogóle nie ma, to pracodawca jest zwolniony z przeprowadzania konsultacji i tym samym nie może naruszyć art. 52 § 3 k.p.

Co się tyczy zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., to powód niesłusznie twierdzi, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał sprawy w granicach jego apelacji. W szczególności Sąd drugiej instancji - w granicach apelacji - odniósł się (choć uczynił to bardzo lakonicznie) do podniesionego przez powoda zarzutu naruszenia art. 45 § 3 i 56 § 2 k.p., z tym że nie podzielił wywodów apelującego jakoby powód legitymował się statusem pracownika szczególnie chronionego przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że sąd pracy jest

obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. (por. przykładowo wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPIUS 1999 nr 3, poz. 83). Jednakże w apelacji powód wyraźnie nie zarzucał naruszenia art. 45 § 2 k.p., a ten przepis był w istocie podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd odwoławczy podzielił jednak w ogólności ocenę prawną Sądu Rejonowego w kwestii nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, gdyż do powoda "nie ma zastosowania art. 45 § 3 w związku z art. 56 § 2 k.p.". Jest to wystarczające, aby wyrok Sądu drugiej instancji mógł być oceniony w postępowaniu kasacyjnym.

Skoro wszystkie podniesione w skardze zarzuty okazały się bezzasadne, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i odstąpił od obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz strony pozwanej na podstawie art. 102 k.p.c.