

**Wyrok z dnia 5 czerwca 1996 r.
I PRN 104/95**

Nie stanowi samowolnego uchylania się od wykonywania pracy, w rozumieniu art. 65 § 1 KP zdanie 1 (porzucenia pracy), zachowanie się pracownika polegające na stawianiu się w zakładzie pracy i odmowie wykonywania pracy wyznaczonej mu przez pracodawcę, jeżeli przyczyną takiego zachowania jest oparte na realnych podstawach przekonania tego pracownika (znajdujące wyraz w wytoczonym przez niego procesie), że pracodawca narusza wobec niego przepis art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), odmawiając zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Maria Mańkowska

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 1996 r. sprawy z powództwa Czesława L. przeciwko [...] Fabryce Mebli "Z." S.A. w Z.G. o ustalenie i zapłatę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zielonej Górze z dnia 21 czerwca 1995 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania.

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

Powód Czesław Laska wniósł powództwo przeciwko [...] Fabrykom Mebli "Z. § S.A. w Z.G. o ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami na podstawie umowy o pracę na czas nie określony oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 595 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Zarzucił stronie pozwanej, że bezpodstawnie uznała, iż porzucił on pracę i że umowa o pracę łącząca strony wygasła. Podniósł także, że strona pozwana przestała wypłacać mu - począwszy od października 1994 r. - wynagrodzenie za pracę.

Rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze ustalił, że między stroną pozwaną a powodem od dłuższego czasu istniał konflikt na tle korzystania przez niego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Pismem z dnia 19 stycznia 1994 r. strona pozwana powierzyła powodowi od dnia 1 lutego 1992 r. obowiązki specjalisty do spraw gospodarki narzędziowej w wymiarze 1/2 etatu, a następnie pismem z dnia 23 marca 1994 r. od dnia 1 kwietnia 1994 r. powierzyła mu obowiązki ostrzarza w Centralnej Narzędziowni. Dnia 4 maja 1994 r. strona pozwana oddelegowała powoda na okres 3 miesięcy do pracy na stanowisku ostrzarza w dziale Centralnej Narzędziowni. W dniu 5 maja 1994 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" nie wyraziła zgody na decyzje strony pozwanej i w tym samym dniu wniosła o zwolnienie powoda jako przewodniczącego Komisji z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w tej

Komisji. W piśmie zawierającym wniosek w tej sprawie podano, że aktualny stan liczebny członków zakładowej organizacji związkowej (na dzień 5 maja 1994 r.) wynosi 152 pracowników. Strona pozwana pismem z dnia 7 maja 1994 r. odmówiła zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, twierdząc że nie udowodniono okoliczności uzasadniających zwolnienie i zażądała przedstawienia imiennego wykazu członków organizacji związkowej.

Powód nie wykonał żądanych przez stronę pozwaną badań lekarskich. Nie podjął pracy na stanowisku ostrzarza w Centralnej Narzędziowni, przy czym od dnia 4 maja 1994 r. pozostawał w dziale kadr pisma z informacją, że stawiał się do pracy. Powód pozostawał teczkę i wychodził nawet poza teren zakładu pracy nie informując pozwanego gdzie będzie przebywał. Powód nie odpowiadał na kilkakrotne wezwania strony pozwanej, by oświadczył czy będzie wykonywał pracę na jej rzecz, czy nie. Nie zgłaszał też gotowości do pracy.

Dnia 10 czerwca 1994 r. powód wniósł do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zielonej Górze pozew o ustalenie, że od dnia 5 maja 1994 r. jest oddelegowany do pracy w NSZZ "Solidarność" i o zasądzenie kwoty 7.350.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 24 maja 1995 r. [...] na skutek rewizji strony pozwanej od wyroku Sądu Pracy w Zielonej Górze z dnia 14 marca 1995 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok (uwzględniający w części żądania powoda) i roszczenia powoda oddalił w całości. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął, że powód z dniem 1 kwietnia 1994 r. utracił prawo do oddelegowania do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej, działającej u strony pozwanej. Uznał on ponadto, że już w styczniu 1994 r. powód miał obowiązek podjęcia pracy nie czekając na decyzję pozwanego, gdyż obowiązek świadczenia pracy w związku z ustaniem podstaw do zwolnienia powstaje z mocy samego prawa. Według ustaleń Sądu drugiej instancji z dniem 1 kwietnia 1994 r. powód miał podjąć zatrudnienie u strony pozwanej, czego nie uczynił. Powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej od stycznia 1994 r. Strona pozwana pismem z dnia 3 listopada 1994 r. zawiadomiła go, że łączący strony stosunek pracy wygasł z dniem 26 października 1994 r. na skutek porzucenia pracy przez powoda.

Sąd Pracy uznał, że istotne znaczenie w tej sprawie ma to, iż powód nie domagał się przywrócenia go do pracy (albo odszkodowania) lecz ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami na podstawie umowy o pracę na czas nie określony z dnia 1 lutego 1986 r. Zdaniem tego Sądu, ponieważ roszczenie o ustalenie (art. 189 KPC) jest w tym wypadku niedopuszczalne, bo powodowi przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy, to na tej już tylko podstawie jego powództwo powinno ulec oddaleniu.

Ponadto Sąd ten jest zdania, że nawet jeśli powód wniósł powództwo o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, to i tak nie mogłoby ono zostać uwzględnione, gdyż takie roszczenie byłoby merytorycznie niezasadne. W toku postępowania dowodowego ustalono, że powód od stycznia 1994 r. do 26 października 1994 r. (do dnia ustania stosunku pracy) nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej. Mimo wezwań do niego kierowanych powód nie wykonał okresowych badań lekarskich po dłuższej chorobie (trwającej w pewnym okresie ponad 30 dni), ani też do pracy nie przystąpił. Wprawdzie pozostawał on w dziale kadr pisma, że stawiał się do pracy, jednakże po ich złożeniu samowolnie opuszczał teren zakładu pracy, nie informując

dokąd wychodzi i czy wróci. Jeśli zaś był na terenie zakładu pracy "to nie wykazywał żadnej inicjatywy, by świadczyć pracę".

W ocenie Sądu Pracy powód poprzez swoje postępowanie samowolnie (bo bez żadnego uzasadnienia w obowiązujących normach prawnych) uchylał się od świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej. Ta okoliczność, a także długotrwałe (od stycznia 1994 r. do 26 października 1994 r.) i uparte (mimo kilkakrotnych wezwań przez pozwanego o podjęcie pracy) uchylanie się przez niego od wykonywania pracy, świadczą o zamiarze zaprzestania przez niego świadczenia pracy u strony pozwanej. "Odmienne wyjaśnienia powoda w tym zakresie są gołosłowne". Zdaniem tego Sądu, jeśli nawet powstał spór między organizacją związkową a dyrekcją zakładu pracy o to, czy istnieją podstawy do zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, rozmiaru tego zwolnienia czy sposobu wykazania okoliczności warunkujących takie zwolnienie, to jego rozstrzygnięcie powinno nastąpić w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236). Powstanie takiego sporu w niczym natomiast nie uzasadnia zaniechania świadczenia pracy przez powoda.

Rozstrzygnięcie Sądu Pracy zostało zaskarżone przez NSZZ "Solidarność", który zarzucając jego wyrokowi z dnia 21 czerwca 1995 r. [...] naruszenie prawa materialnego oraz sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, wniósł od niego rewizję nadzwyczajną, domagając się jego zmiany.

W rewizji nadzwyczajnej zakwestionowano ustalenie, że doszło do porzucenia pracy, gdyż porzucenie pracy przewidziane w art. 65 § 1 KP polega na zaprzestaniu świadczenia pracy (a nie tylko wykonywania określonych czynności) z zamiarem zerwania więzi z zakładem pracy w sposób bezprawny, to jest bez zachowania wymagań obowiązujących przy rozwiązywaniu stosunku pracy, a żadne tego typu okoliczności nie miały miejsca w rozpatrywanej sprawie. Powołano się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1993 r., I PRN 14/86, (OSNCP 1987 nr 7 z. 60), z którego - zdaniem rewidującego - można wyprowadzić wniosek, że nawet gdyby polegało na prawdzie, iż powód odmawiał wykonywania pracy - innej niż dotychczas wykonywał - to i tak nie mogłoby to być kwalifikowane jako porzucenie pracy.

Rewidujący podniósł także, że Sąd Pracy dochodząc do przyjętych przez siebie ustaleń powtórzył błędy jakie się znalazły w powoływanym przez niego wyroku z dnia 24 maja 1995 r., od którego również wniesiona została rewizja nadzwyczajna (sygn. akt Sądu Najwyższego - I PRN 34/95). Przyjął on bowiem, że dnia 6 stycznia 1994 r. organizacja związkowa zwróciła się do pozwanego o przywrócenie powodowi "świadczenia pracy", podczas gdy w istocie chodziło o przyznanie dodatkowego wymiaru - ponad dotychczasowy 1 etat. Sąd Pracy pominął także, że na podstawie pisma z dnia 6 stycznia 1994 r. powód został od dnia 1 lutego 1994 r. oddelegowany do prac związkowych w wymiarze 1/2 etatu, a tym samym nie miał obowiązku już w styczniu 1994 r. podjąć pracy. Sąd ten, z naruszeniem § 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy pracowników pełniących z wyboru funkcje w związkach zawodowych (Dz. U. Nr 45, poz. 201) i wbrew oczywistej wymowie materiałów dowodowych sprawy przyjął, że w dniu 16 marca 1994 r. strona pozwana skutecznie cofnęła zgodę na oddelegowanie powoda, gdy bezspornym faktem jest, że oddelegowanie w wymiarze 1/2 etatu miało miejsce. Sąd nie uwzględnił także, że powód w spornym okresie wykonywał funkcje związkowe w wymiarze 1/2 etatu i był gotów do wykonywania pozostałych obowiązków, lecz

uniemożliwiało mu to stanowisko pozwanego pracodawcy przejawiające się głównie w tym, iż wykreślił go z listy obecności, a więc nie wskazał mu miejsca pracy, nie reagując w ogóle na codziennie składane pisma informujące o stawieniu się powoda do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna zasługuje na uwzględnienie. We wniesionym pozwie powód dochodził nie tylko ustalenia istnienia stosunku pracy, ale także zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia, co oznacza, iż już tylko z tego powodu chybiona jest argumentacja Sądu Pracy powołująca w charakterze podstawy oddalenia jego roszczeń okoliczność, iż skoro mógł on wystąpić z powództwem o przywrócenie do pracy, to nie miał interesu prawnego we wniesieniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Ponadto rzeczą Sądu było wyjaśnienie jakie są rzeczywiście żądania powoda, który w istocie dążył do tego, by nadal istniał między nim a stroną pozwaną stosunek pracy. Tym samym brak było podstaw do oddalenia powództwa na tej tylko podstawie, że powód wystąpił z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, a nie sformułował swego żądania jako powództwa o przywrócenie do pracy.

Mylna jest także kwalifikacja zachowania się pozwanego jako porzucenia pracy, która została przyjęta przez stronę pozwaną i uznana za zgodną z prawem przez Sąd Pracy. Przepisy o porzuceniu pracy miały charakter szczególny z uwagi na motywy, jak i sposób ujęcia w nich zachowania pracownika jako zdarzenia powodującego ustanie stosunku pracy z mocy samego prawa (wygaśnięcie stosunku pracy). Stąd też nieprzypadkowo w ramach ostatniej nowelizacji kodeksu pracy (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110) przepisy dotyczące porzucenia pracy (art. 65, 65 KP) zostały skreślone. Prowadzi to do wniosku, że zakres zastosowania tych przepisów do zachowań pracowniczych nie powinien być ujmowany w sposób ekstensywny, przez stosowanie rozszerzającej wykładni pojęcia porzucenia pracy.

Sąd Pracy trafnie przyjął, że dla zakwalifikowania zachowania powoda jako osoby, która porzuciła pracę, istotne jest, czy miał on zamiar zaprzestania świadczenia pracy u pozwanego. Błędnie jednakże jednocześnie uznał, że zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia twierdzenie, iż taki zamiar jego zachowanie charakteryzował. Twierdzenie, że "jeśliby powód nie miał zamiaru zaprzestania świadczenia pracy u pozwanego, nie uchylałby się przez tak długi okres od wykonywania pracy", nie znajduje pokrycia w ustaleniach poczynionych przez Sąd. Jest to twierdzenie kontryfaktyczne, jeżeli zważyć, że powód przychodził do zakładu pracy i deklarował swoją gotowość do pracy. Zarzucał przy tym stronie pozwanej, iż łamie ona obowiązujące prawo, gdyż nie chce zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy, mimo iż tego typu powinność ciąży na niej z mocy przepisu art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów oraz zwolnień od pracy. Oznacza to tym samym, że nie zamierzał on zaprzestać świadczenia pracy u strony pozwanej, a jedynie - naruszając obowiązujące prawo, bo nie uzyskał zwolnienia od pracy w wymiarze całego etatu - dążył do wymuszenia na niej zachowania się jej w sposób, który oceniał jako wynikający z istniejącego porządku prawnego. Innymi słowy domagał się od strony pozwanej, by realizacja jego powinności następowała na

warunkach, które uważał za wyływające z nakazu ciążącego na pracodawcy, natomiast nie wyrażał woli - ani bezpośrednio ani pośrednio - że nie zamierza wykonywać ciążących na nim obowiązków, o ile pracodawca będzie działał zgodnie z prawem.

Nie można także pominąć, że wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 1995 r., którego zasadnicze ustalenia zostały przejęte przez Sąd Pracy i stały się przesłankami jego wyroku oddalającego roszczenia powoda, został uchylony przez Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 34/95). Rozstrzygnięcie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oparte bowiem zostało na błędnej wykładni przepisu art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 6 i 7 rozporządzenia z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie udzielania bezpłatnych urlopów i zwolnień od pracy. Błędy w interpretowaniu tych przepisów przez stronę pozwaną w dużej mierze leżały także u podłoża sporu jaki powstał między nią a powodem oraz między nią a zarządem działającej u niej zakładowej organizacji związkowej. Świadczy to o tym - co wynika z wyroku Sądu Najwyższego oznaczonego sygnaturą I PRN 34/95 - że powód słusznie domagał się udzielenia mu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, do którego miał prawo z mocy art. 31 ustawy o związkach zawodowych, natomiast - w świetle zgromadzonego materiału dowodowego - sprawą wątpliwą i wymagającą ze względu na powstały spór wyjaśnienia na drodze sądowej był jedynie problem rozmiaru tego zwolnienia, który przy tym powinien ulegać zmianie stosownie do wniosku zarządu zakładowej organizacji i zmieniającego się jej stanu liczebnego.

W tym stanie rzeczy tym bardziej trudno uznać za prawidłowy przyjęty przez stronę pozwaną i zaaprobowany przez Sąd Pracy pogląd, że zachowanie powoda miało cechy porzucenia pracy, gdyż miał on zamiar zaprzestania u niej świadczenia pracy. W ocenie bowiem "samowolności" uchylania się pracownika od wykonywania pracy, o której mowa w art. 65 § 1 zdanie pierwsze Kodeksu pracy, nie można bowiem abstrahować od tego, z jakich powodów pracownik uchyla się od pracy, zwłaszcza jeżeli czyni to w przekonaniu, iż pracodawca narusza jego prawa, a przekonanie to oparte jest na mocnych przesłankach faktycznych i prawnych.

Z powyżej przytoczonych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 KPC orzekł jak w sentencji.

=====