

Wyrok z dnia 13 maja 1998 r.

I PKN 106/98

Zastosowanie art. 8 KP wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 KP z naruszeniem prawa, oznacza że w miejsce żądanego przywrócenia do pracy możliwe jest na podstawie art. 477¹ § 2 KPC zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 KP.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Adam Józefowicz, SA Alina Krusz-Stankiewicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 maja 1998 r. sprawy z powództwa Henryka Z. przeciwko Zakładom Mięsnym SA w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 5 grudnia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kole z 23 czerwca 1997 r. [...] uzupełniony wyrokiem z dnia 16 lipca 1997 r. i sprawę przekazał temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 5 grudnia 1997 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kole z 23 czerwca 1997 r. uzupełniony wyrokiem z 16 lipca 1997 r. i oddalił powództwo Henryka Z. o przywrócenie do pracy w Zakładach Mięsnych SA w K.

Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia Sadu Rejonowego dotyczące stanu faktycznego sprawy, z których wynika, że powód pracował jako magazynier w pozwanych Zakładach, pełniąc jednocześnie funkcję wiceprzewodniczącego Komisji Zakła-

dowej NSZZ „Solidarność 80”, a także był członkiem Komisji Krajowej tego Związku. Dnia 4 kwietnia 1997 r. stwierdzono, że powód przebywa na terenie zakładu pracy i wykonuje swoje obowiązki, będąc pod wpływem alkoholu. Zaproponowano mu poddanie się badaniom alkotesterem. Mimo uprzedzenia o skutkach odmowy, powód odmówił przeprowadzenia próby. Wówczas powód otrzymał polecenie opuszczenia terenu zakładu pracy, lecz po kilku godzinach powrócił, zgłaszając chęć poddania się próbie trzeźwości, na co pracodawca nie wyraził zgody. Pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową Związku o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP i mimo zastrzeżeń Komisji doręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Sąd Wojewódzki potwierdzając stanowisko Sądu pierwszej instancji odnośnie ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez wykonywanie pracy w stanie po spożyciu alkoholu, co dawało podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP nie podzielił jednocześnie poglądu tego Sądu o konieczności przywrócenia powoda do pracy z uwagi na szczególną ochronę trwałości jego stosunku pracy wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Sąd Wojewódzki uznał, że pracodawca naruszył nakaz wynikający z powołanego przepisu, a dotyczący obowiązku uzyskania zgody Zakładowej Komisji Związku Zawodowego na rozwiązanie z członkiem tej Komisji umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale jednocześnie doszedł do przekonania, że ustalony stan faktyczny uzasadnia zastosowanie w sprawie art. 8 KP. Powód nie może skutecznie powoływać się na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, gdyż pozostawałoby to w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zachowanie powoda, przy uwzględnieniu podobnych sytuacji mających miejsce poprzednio, stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę w przyjętym trybie i nie można przyjąć, iż naruszenie wymogów formalno-prawnych określonych w powołanym przepisie powinno stanowić jedyną przesłankę do uwzględnienia powództwa. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy pracowników pełniących określone funkcje w organach związku zawodowego, ma bowiem na celu wyeliminowanie sytuacji, gdy podstawą rozwiązania umowy o pracę byłaby niezaakceptowana przez pracodawcę działalność związkowa. Żądanie przez powoda przywrócenia do pracy stanowiło więc, w ocenie Sądu Wojewódzkiego, nadużycie prawa.

Wyrok ten zaskarżył powód, zarzucając naruszenie art. 32 ust. 1 i 4 oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez niezasadne przyjęcie, że z powodem jako członkiem zarządu zakładowej organizacji NSZZS „Solidarność 80” można było rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy mimo braku na to zgody zakładowej organizacji związkowej oraz bezzasadne przyjęcie, że pozwany nie miał obowiązku konsultowania zamiaru „wypowiedzenia umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy” z Komisją Krajową tego Związku mimo, że przepisy dotyczące takiej konsultacji z komisją zakładową stosuje się odpowiednio do innych związków. Zarzucił także naruszenie art. 8 KP przez przyjęcie, że powód ze swojego prawa do ochrony stosunku pracy uczynił użytek w sposób niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, jak również naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 i § 3 KP przez przyjęcie, że powód w dniu 4 kwietnia 1997 r. naruszył ciężko obowiązki pracownicze mimo, że powód żądał przeprowadzenia badania na stan trzeźwości po uzyskaniu porady prawnej w tym zakresie.

W uzasadnieniu kasacji powód poniósł, iż brak było podstaw do uznania, że przebywał 4 kwietnia 1997 r. na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości, a w nadesłanym uzupełnieniu uzasadnienia kasacji wskazywał na przyczyny odmowy poddania się badaniom stanu trzeźwości przy użyciu alkotesteru będącego w posiadaniu strony pozwanej. Powód, z racji pełnionej funkcji w związku zawodowym wiedział bowiem, że alkotestery są niesprawne, co potwierdza dołączona do uzupełnienia kasacji opinia biegłego sądowego. Brak jest ponadto podstaw do uznania, że powód nadużył przysługującego mu prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, skoro nie naruszył przepisów powołanej wyżej ustawy o związkach zawodowych.

Pozwany wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, a ponadto oponował przeciwko przedstawieniu przez powoda w postępowaniu kasacyjnym dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność wadliwości alkotesterów stosowanych przez pozwanego, gdyż została ona wydana w innej sprawie i nie może stanowić dowodu, skoro żaden alkotester nie został przez powoda użyty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z uzasadnienia kasacji wynika, że powód kwestionuje zarówno ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, a przyjęte przez Sąd odwoławczy jak i naruszenie prawa materialnego.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do ustaleń faktycznych, gdyż one stanowią podstawę do zastosowania właściwego przepisu prawa materialnego i dokonania jego wykładni. Polemizując z ustaleniami Sądu w zakresie stanu nietrzeźwości powoda w dniu 4 kwietnia 1997 r. skarżący nie wskazał jakie przepisy prawa procesowego zostały przez Sąd naruszone i z tego względu Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę w granicach kasacji może dokonać jedynie oceny naruszenia prawa materialnego, przyjmując do tej oceny stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd Wojewódzki. Oznacza to, że stan nietrzeźwości powoda podczas wykonywania pracy został ustalony i pozostaje do rozważenia, czy w tej konkretnej sytuacji przy uwzględnieniu szczególnej ochrony prawnej stosunku pracy, wynikającej ze wskazanego wyżej art. 32 ustawy o związkach zawodowych istniały podstawy do oddalenia powództwa.

Z nie kwestionowanych ustaleń Sądu wynika, że pracodawca naruszył obowiązek uzyskania zgody Komisji Zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 KP. Zgody tej nie może zastąpić zawiadomienie komisji o zamiarze rozwiązania umowy i zgłoszenie przez Komisję zastrzeżeń. W tym miejscu należy zaznaczyć, że obowiązujący w sprawie art. 32 w ust. 4 ustawy o związkach zawodowych przewiduje również obowiązek uzyskania zgody organu organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy, o ile pracownik pełni w niej funkcję z wyboru. Taką funkcję pełnił powód w Komisji Krajowej i pracodawca nie uzyskał również zgody w tym trybie, jednakże nie ma to w sprawie istotnego znaczenia, skoro jak wskazano wyżej samo naruszenie art. 32 ust. 1 wskazanej ustawy powoduje, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło bez zachowania przepisów prawa.

Biorąc pod uwagę stan faktyczny sprawy i rodzaj naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych Sąd Wojewódzki miał podstawy do zastosowania w sprawie art. 8 KP, jednakże nastąpiło to z przekroczeniem granic stosowania tego przepisu.

Sąd Najwyższy uwzględnił więc zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego - art. 8 Kodeksu pracy poprzez oddalenie powództwa w całości. Podzielając bowiem stanowisko Sądu odwoławczego, iż powód nie może skutecznie powoływać się na szczególną ochronę prawną jego stosunku pracy i domagać się przywrócenia

do pracy, gdyż byłoby to sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP) należy przyjąć, iż brak jest podstaw do oddalenia powództwa w całości. W takiej sytuacji należy w oparciu o art. 477¹ § 2 KPC zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie przewidziane w art. 56 KP.

Pogląd taki Sąd Najwyższy prezentował już niejednokrotnie, między innymi w uchwale z 11 września 1996 r., I PZP 19/96 (OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175 i w wymienionych w notce orzeczeniach). Mimo naganego zachowania pracownika nie można jednocześnie akceptować naruszenia prawa przez pracodawcę, gdyż prowadziłyby to do sytuacji, iż przepisy dotyczące szczególnej ochrony stosunku pracy stałyby się martwą literą prawa.

Dlatego też Sąd Najwyższy wyrokował kasacyjnie na podstawie art. 393¹³ § 1 zdanie pierwsze KPC.

=====