

**Wyrok z dnia 17 listopada 1999 r.**

**I PKN 366/99**

**Żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP).**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 1999 r. sprawy z powództwa Bolesława B. przeciwko Zakładom Przemysłu Tłuszczowego w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 31 grudnia 1998 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację.
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 15 lipca 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy Pragi zasądził od Zakładów Przemysłu Tłuszczowego w W. na rzecz powoda Bolesława B. kwotę 7.541,82 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił natomiast roszczenie powoda o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód w latach 1990-1996 pełnił funkcję przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” i nie ułożyła się jego współpraca z nowym dyrektorem zakładu pracy Markiem Z. Powód kwestionował fakt powołania dyrektora, kierował do prokuratury i organu założycielskiego doniesienia o ograniczaniu wolności związkowych, występował do Najwyższej Izby Kontroli o przeprowadzenie kontroli w sprawie budowy nowej kotłowni, zaś w dniu 2 kwietnia 1996 r. wprowadził, bez uzgodnienia z dyrektorem w dokumentacji płacowej nieprawdziwe

grupy zaszeregowania i stanowiska pracy w kotłowni, za co otrzymał karę upomnienia. W dniu 15 kwietnia 1996 r. zastępca dyrektora ds. technicznych zawiadomił dyrektora zakładu o bardzo złej współpracy z powodem, wyrażającej się kwestionowaniem przez powoda przyjmowanych rozwiązań techniczno-organizacyjnych przy braku jego ku temu kompetencji, wprowadzaniem w błąd przełożonego, co skutkuje brakiem zaufania do powoda, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”, która zapoznała się z uzasadnionymi powyższymi okolicznościami zamiarem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wyraziła zgodę na wypowiedzenie ze względu na uprawnienia emerytalne powoda i ponadto uchwaliła, że wszystkie pisma wychodzące na zewnątrz i do dyrektora powinny być poprzedzone uchwałą i zakwestionowała te pisma nie będące uchwałą, które po dniu 1 kwietnia 1996 r. podpisał powód jako przewodniczący Komisji Zakładowej. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że organy kontrolne (organ założycielski, Prokuratura Wojewódzka) nie podzieliły zarzutów powoda. W okresie od 19 kwietnia do 29 sierpnia 1996 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 24 kwietnia 1996 r. powód przestał pełnić funkcję w Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. W dniu 18 lipca 1996 r. powód wraz z siedmioma pracownikami Zakładów Przemysłu Tłuszczowego założył Chrześcijański Związek Zawodowy „Solidarność” im. ks. Jerzego Popiełuszki, wchodząc w skład jego komitetu założycielskiego, zaś dnia 30 sierpnia doręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 1996 r.

Przyznanie przez powoda w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, iż samowolnie wprowadził zmiany grup zaszeregowania i stanowisk pracowników działu kotłowni oraz brak potwierdzenia zarzutów kierowanych do organów prokuratury i kontrolnych dowodzi, zdaniem tego Sądu, złej woli powoda i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które wprowadzie zostało dokonane z naruszeniem ochrony działaczy związkowych, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), jednakże uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i z zasadami współżycia społecznego.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją obie strony, zaś Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 31 grudnia 1998 r. obydwie te apelacje oddalił. Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził bardzo obszerne i wszechstronne postępowanie dowodowe a jego wyniki ocenił bez przekroczenia zasady wyrażonej w art. 233 KPC. Sąd Rejonowy, z uwagi

na konfliktowy charakter powoda i bezzasadność jego skarg, trafnie przyjął, że rozwiązanie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego uprawnienia i powołując się na ugruntowane stanowisko Sądu Najwyższego, zasądził stosowne odszkodowanie. Z kolei bezzasadna jest apelacja strony pozwanej, ponieważ wzgląd na autonomię związków zawodowych nie pozwala na kontrolę w postępowaniu przed Sądem Pracy prawidłowości wyboru władz związkowych.

Kasacja powoda od wyroku Sądu drugiej instancji zarzuca naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 11 Konwencji o ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności obowiązującej w oparciu o art. 91 ust. 1 i 2 Konstytucji RP.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest oczywiście bezzasadna. W wyroku z dnia 23 września 1998 r., II UKN 213/98 (niepublikowany) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że jeżeli jako podstawę kasacji wskazano naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC), zaś jej uzasadnienie stanowi polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji i to bez podniesienia zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego (art. 393<sup>1</sup> pkt 2 KPC), to kasacja taka nie znajduje usprawiedliwionych podstaw (art. 393<sup>12</sup> KPC). Także w wyroku z dnia 5 marca 1997 r., II UKN 9/97 (OSNAPIUS 1997, nr 22, poz. 443) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli podstawę kasacji stanowi jedynie art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC, nie może dokonać kontroli w zakresie ustalonego w sprawie przez sąd drugiej instancji stanu faktycznego, skoro nie zarzucono w kasacji naruszenia przepisów postępowania. Nie ulega wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie zarzuty kasacji sprowadzają się tylko do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Tym samym Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi, jakich dokonał Sąd pierwszej instancji, a które zostały przejęte przez Sąd drugiej instancji. W świetle zaś tych ustaleń powód – czego on sam nie kwestionował – samowolnie i bezprawnie wprowadził zmiany grup zaszeregowania oraz w stanowiskach pracy i takie postępowanie powoda, niezależnie od innych zarzutów uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy nawet bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zastosowano tylko z uwagi na nabycie przez powoda uprawnień emerytalnych. Ta przyczyna sama przez się mogła stanowić uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę. Dalsze przyczyny,

które powód podważa, to kwestionowanie decyzji przełożonych, liczne, a bezzasadne skargi do organów Państwa, których istnienia powód bądź zaprzecza bądź usprawiedliwia działaniem dla dobra zakładu pracy. Przyczyny te jednak są elementem ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji uznanych za niewadliwe przez Sąd drugiej instancji, przeto ich zakwestionowanie byłoby możliwe jedynie przez wskazanie w kasacji, jakie przepisy postępowania zostały przy dokonywaniu tych ustaleń naruszone i to w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy. Ponieważ w kasacji zarzutów takich nie podniesiono, Sąd drugiej instancji wyprowadza z ustaleń faktycznych prawidłowy wniosek, iż wobec postawy powoda, który poprzez chybione doniesienia zakłóca prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy, sprowadza kontrole i powoduje wszczęcie postępowań karnych, w których wykluczono stawiane kierownictwu zakładu zarzuty – nie byłoby w zasadzie celowe przywrócenie powoda do pracy. Powód bowiem nie przyjmuje do wiadomości pozytywnych dla kierownictwa zakładu wyników kontroli i dochodzeń oraz pozostaje w subiektywnym i błędnym przekonaniu, iż działa w interesie zakładu pracy. Powrót powoda do pracy nie tylko więc nie gwarantowałby uspokojenia atmosfery w zakładzie pracy, lecz mógłby być zarzewiem dalszych konfliktów. Dlatego też przywrócenie powoda do pracy wyłącznie dlatego, że korzysta on jako pełniący funkcję związkową ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy stanowiłoby nadużycie tej funkcji ochronnej. Przepis art. 8 zdanie drugie KP przewiduje zatem możliwość uchylecia wobec osoby uprawnionej ochrony prawnej, co wyraża się w przedmiotowej sprawie oddaleniem roszczenia o przywrócenie do pracy przy jednoczesnym zastosowaniu wobec pracodawcy, który narusza prawo do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, sankcji w postaci odszkodowania, na co zezwala przepis art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC.

Jeżeli zatem w postępowaniu kasacyjnym w niniejszej sprawie nie mogą zostać zakwestionowane ustalenia faktyczne, to w oparciu o ustalenia, jakie zaaprobował Sąd drugiej instancji nie może być mowy o naruszeniu wymienionych w kasacji przepisów prawa materialnego. W zaskarżonym wyroku nie naruszono tych przepisów, skoro ustalono, że powód podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu pełnienia funkcji związkowej. Stopień naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego w znacznie przekracza naruszenie przez pracodawcę w stosunku do niego ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy tej ustawy stanowią uszczegółowienie praw człowieka wynikających z Konstytucji RP i wiążących Polskę kon-

wencji międzynarodowych, przeto nie można mówić ani o naruszeniu tych konwencji, ani też Konstytucji RP.

Sąd Najwyższy nie znalazł zatem usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====