

Wyrok z dnia 5 maja 1999 r.

I PKN 678/98

Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) - jako dalej idący - "pochłania" powinność "konsultacji" z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidzianej w art. 38 KP.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 maja 1999 r. sprawy z powództwa Mirosława D. i Wiesława G. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w R. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 10 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w R. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 10 września 1998 r. [...], którym Sąd ten w zasadniczej części (poza rozstrzygnięciem dotyczącym dodatku za posiadanie przez powoda Wiesława G. stopnia naukowego doktora) oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 8 maja 1998 r. [...].

Sąd Pracy przywrócił powoda Mirosława D. oraz Wiesława G. do pracy w pozwanej Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w R. na uprzednio zajmowane przez nich stanowiska pracy (i płacy). Sąd ten ustalił, że powód Mirosław D. był zatrudniony w pozwanej Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w R. od 16 grudnia 1998 r. jako lekarz na stanowisku młodszego asystenta. W tym samym zak-

ładzie pracy na takim samym stanowisku był zatrudniony od 1 marca 1990 r. drugi powód, Wiesław G. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę obu powodom (w piśmie z dnia 30 lipca 1997 r.) zakład pracy podał: nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku, niedbanie o dobro pozwanego, wprowadzanie dezorganizacji w miejscu pracy, nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego przez niewłaściwe odnoszenie się do przełożonego i współpracowników. Powodowie są członkami zarządu Związku Zawodowego Lekarzy przy WSPR w R. Zarząd tego związku w odpowiedzi na pismo pozwanego z dnia 24 lipca 1997 r. o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę obu powodom nie wyraził na nie zgody. Takiej zgody nie wyraził również w terminie późniejszym regionalny zarząd OZZL w R. (pismo z dnia 7 sierpnia 1997 r.). Z wiarygodnych zeznań świadków przesłuchanych w postępowaniu dowodowym wynika, że powodowie zachowywali się poprawnie wobec dyrektora pogotowia Stanisława R. i niższego personelu. Ich działalność związkowa nie naruszała ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) ani statutu związku, do którego należą. Zachowanie powodów nie było naganne i nie wpływało dezorganizująco na pracę zespołów wyjazdowych czy ambulatoriów. Powodowie nie informowali prasy o sytuacji w WSPR. Powodowie nie są pracownikami konfliktowymi. O ile zaistniał konflikt, to tylko między powodami a dyrektorem pogotowia, przy czym dotyczył on roszczeń finansowych (płacowych). Nie wykraczał on poza uznane (dopuszczalne) granice. Pismo powodów z dnia 14 sierpnia 1997 r. [...], skierowane do dyrektora pogotowia w sprawie podwyżki płac, nie zawiera żadnej obraźliwej treści. Ma cechy polemiki ze stanowiskiem przełożonego i nie stanowi rażącego przekroczenia granic dozwolonej krytyki. W ocenie Sądu Pracy wypowiedzenie umowy o pracę obu powodom było wadliwe zarówno od strony merytorycznej, jak i formalnej. Strona pozwana nie wykazała istnienia konkretnych i prawdziwych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 KP), a wobec niewyrażenia zgody na wypowiedzenie przez zarząd organizacji związkowej, którego powodowie byli członkami, doszło do naruszenia art. 38 § 1 KP i art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Według tego Sądu roszczenie powodów nie koliduje z art. 8 KP. Z tych względów Sąd Pracy przywrócił obu powodów do pracy na poprzednio zajmowane stanowiska (na zasadzie art. 45 § 1 KP) i na podstawie art. 47 KP zasądził także wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Ponadto zasądzona została różnica 13-tej pensji, wynikająca z zaniechania wypłaty wynagrodzenia w listopadzie i grudniu 1997 r. Na zasadzie § 5 rozporządzenia MZIOS z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie za-

sad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. z 1992 r. Nr 55, poz. 273) należało zasądzić na rzecz powoda Wiesława G. dodatek do wynagrodzenia za uzyskanie stopnia doktora nauk medycznych w kwocie 300 złotych.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji stwierdził, że jej zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 i art. 47 KP oraz art. 8 KP, są chybione. Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń zgodnych z treścią wyczerpująco zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie okoliczności oraz przyczyn wypowiedzenia umów o pracę i w wyniku prawidłowej, wszechstronnej jego oceny wydał trafny wyrok. Z tego względu nieuzasadniony jest zarzut apelacji sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął (ustalił), że okoliczności wskazane w pismach strony pozwanej z dnia 3 sierpnia 1997 r. nie stanowią przyczyn wypowiedzenia umów o pracę obu powodom. Stanowisko Sądu pierwszej instancji w tym zakresie zostało zaaprobowane przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie tylko z tego powodu, że „postępowanie dowodowe nie wykazało negatywnego zachowania powodów w pracy zawodowej i związkowej, że ich krytyka pod adresem przełożonego w zakresie spraw finansowych nie przekroczyła granic dozwolonej krytyki, że ich postępowanie nie dezorganizowało pracy i nie zakłóciło porządku pracy, że było ono właściwe do współpracowników, a więc, że było zgodne z zasadami art. 8 KP, ale i z tej przyczyny, że podane w pismach z dnia 3 lipca 1997 r. wypowiedzających umowy o pracę obu powodom zarzuty zostały wskazane w sposób ogólny i niesprecyzowany oraz niekonkretny, jak nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku, niedbanie o dobro zakładu pracy, dezorganizacja zakładu pracy, nieprzestrzeganie zasad współżycia, niewłaściwe odnoszenie się do przełożonego i współpracowników – pisma nie wskazują na czym miało właściwie polegać naganne zachowanie powodów z podaniem faktów takiego postępowania. Nie są wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 KP)”. W związku z tym stwierdzeniem Sąd drugiej instancji powołał się na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427), w myśl którego naruszenie przez stronę pozwaną przepisu art. 30 § 4 KP uzasadnia roszczenie powodów o przywrócenie do pracy nawet bez potrzeby analizowania, czy wypowiedzenie było uzasadnione, chyba że żądanie przywrócenia do pracy było sprzeczne z zasadami

współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 KP) albo niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 KP). W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w świetle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego żadna z tych ostatnich okoliczności w sprawie nie występuje. W myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416) wybrane przez pracownika na podstawie art. 45 KP roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP) i w jego miejsce sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ § 2 KPC. Brak jest jednak uzasadnionych podstaw w sprawie do zasądzenia na rzecz powodów odszkodowania na zasadzie art. 477¹ § 2 KPC w miejsce przywrócenia do pracy. Powodowie byli członkami zarządu organizacji związkowej. Wobec naruszenia przez stronę pozwaną art. 38 KP i art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a także art. 45 § 1 KP, przysługuje im roszczenie za cały okres pozostawania bez pracy (na zasadzie art. 47 KP), a nie - jak błędnie sugeruje apelacja - wynagrodzenie tylko za okres wypowiedzenia.

W kasacji strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w części, w której oddalona została jej apelacja, tj. w części dotyczącej przywrócenia powodów do pracy i zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz różnicy trzynastej pensji. Jej zarzuty polegają na stwierdzeniu, że zaskarżony wyrok narusza art. 45 § 1 i 2 KP oraz art. 47 KP w związku z art. 8 KP „przez przyjęcie, że przywrócenie powodów do pracy i zasądzenie na ich rzecz odszkodowania za czas pozostawania bez pracy nie narusza przepisu art. 8 KP”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Sąd drugiej instancji swoje rozstrzygnięcie oparł na stwierdzeniu, że wypowiedzenie powodom ich umów o pracę dotknięte było kilkoma wadami. Kolidowały one z art. 30 § 4 KP, gdyż wskazana w nich przyczyna (przyczyny) ujęta została zbyt ogólnikowo, że w istocie zachowanie ich nie mogło być uznane za takie, na podstawie którego można uważać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a to oznacza, iż istniały przesłanki do zastosowania art. 45 § 1 KP (w tym też znaczeniu wypowiedzenia były sprzeczne z normą wymagającą, by wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony było uzasadnione) oraz że strona pozwana

naruszyła art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Błędnie w tym kontekście Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazuje także na art. 38 KP, który przewiduje wymóg „konsultacji” wypowiedzenia z zarządem zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika, bo skoro dla wypowiedzenia umowy o pracę członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej potrzebna jest w myśl art. 32 ustawy o związkach zawodowych zgoda tego zarządu, to tym samym nie zachodzi potrzeba zachowania trybu z art. 38 KP, gdyż strona pozwana dokonała czynności prawnych nie mając na nie zgody właściwego organu związkowego. Ustalenia Sądu drugiej instancji nie budzą wątpliwości w świetle stanu faktycznego, który stanowił podstawę jego wyroku. Stan ten jest zaś miarodajny (wiązący) dla Sądu Najwyższego, gdyż jego wiarygodność nie została skutecznie podważona przez stronę pozwaną. Wprawdzie większość wywodów uzasadnienia kasacji skierowana jest przeciwko ustaleniom z zakresu faktycznej podstawy zaskarżonego wyroku, jednakże muszą one być pominięte przez Sąd Najwyższy przy rozstrzygnięciu sprawy, gdyż Sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), której podstawę mogą stanowić jedynie zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego lub przepisów postępowania (w tym drugim wypadku wymaga się przy tym, by naruszenie było tej miary, że mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy – art. 393¹ pkt 2 KPC). Oznacza to, że skuteczne zakwestionowanie ustaleń natury faktycznej jest możliwe tylko pośrednio przez odpowiednie wykazanie, że w następstwie naruszenia przepisów postępowania Sąd drugiej instancji przyjął za prawdziwe okoliczności faktyczne, które w istocie nie miały miejsca lub co do których (ich istnienia lub braku) zachodzą uzasadnione wątpliwości. W kasacji nie stawia się zaskarżonemu wyrokowi zarzutów natury procesowej, a to oznacza, iż Sąd Najwyższy przy ocenie jego prawidłowości nie może wyjść poza to, co (w sensie pozytywnym, jak i negatywnym) zostało ustalone (przyjęte) przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i składało się na faktyczną podstawę jego rozstrzygnięcia. Tym samym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana wypowiadając powodowi umowy o pracę pogwałciła szereg (wyżej wskazanych) przepisów prawa pracy. Oznacza to tym samym, że chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 KP; wypowiedzenie umów o pracę powodowi było bowiem nieuzasadnione, a ponadto naruszało (inne) przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pozbawiony podstaw jest także zarzut naruszenia art. 45 § 2 KP. Przepis ten nie miał bowiem zastosowania do powodów – i słusznie nie stanowił podstawy zaskarżonego wyroku – gdyż jako członkowie zarządu organizacji związ-

kowej korzystali oni z ochrony przewidzianej dla tzw. pracowników szczególnie chronionych przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, a to oznacza, iż ich sytuacja prawna powinna być oceniana w świetle art. 45 § 3 KP, a nie na podstawie art. 45 § 2 KP; pierwszy z tych przepisów ustanawia bowiem odstępstwo od uregulowania zawartego w art. 45 § 2 KP. Znamienne jest przy tym to, że w kasacji brak jest wyjaśnienia, na czym polegało naruszenie w zaskarżonym wyroku art. 45 § 2 KP; by tezę taką uzasadnić wpieryw należałoby udowodnić, że powodowie nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych (a tym samym i w art. 45 § 3 KP), do czego jednak z oczywistych względów kasacja się nie posuwa. W uzasadnieniu kasacji brak jest argumentacji na rzecz twierdzenia, że doszło do naruszenia art. 47 KP. Zarzut ten byłby trafny tylko wtedy, gdyby okazało się, że przywrócenie powodów do pracy było bezzasadne. Skoro zaś jest inaczej, to tym samym nie może być mowy o naruszeniu art. 47 KP.

Według strony pozwanej roszczenie powodów ponadto pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego i wobec tego w myśl art. 8 KP nie może korzystać z ochrony. W związku z tym wywodzi się, że celem ochrony działaczy związkowych „nie jest zapewnienie poczucia bezkarności pracownikowi z racji pełnionych funkcji związkowych. Wręcz przeciwnie działacze związkowi powinni być przykładem dla innych pracowników przy przestrzeganiu w zakładzie pracy porządku i regulaminów oraz zasad współżycia społecznego, a także właściwego odnoszenia się do współpracowników i przełożonych”. Wynika z tego, że zarzut naruszenia art. 8 KP oparty jest głównie na przyjęciu odmiennych ustaleń i ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy (zachowania się powodów) niż ten, który stał się podstawą wyroku. To zaś oznacza (z uwagi na związanie Sądu Najwyższego w rozpoznawanej sprawie jej podstawą faktyczną przyjętą przez Sąd drugiej instancji), że o naruszeniu art. 8 KP nie może być mowy. Stosowanie tego przepisu, który stanowi odstępstwo od zasady, że o sposobie zachowania się uprawnionego w granicach przysługującego mu prawa decyduje on sam, i który w tym sensie ma charakter wyjątkowy (bo dopuszcza kwestionowanie korzystania przez podmiot w ramach wyznaczonych przez przepisy prawa z przysługującego mu prawa podmiotowego), nie może przekształcać się w zasadę. Prowadzi to do wniosku, że zastosowanie art. 8 KP może mieć tylko charakter wyjątkowy, a więc sięganie do niego jest możliwe jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. W związku z tym należy wymagać szczegółowego uzasadnienia twierdzenia,

że w konkretnej sprawie zachodzi naruszenie zasad współżycia społecznego lub że korzystanie z prawa jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Nie wystarczają tu ogólniki czy też twierdzenie, że u pracodawcy istnieje konflikt, bez wnikania w jego źródła, skalę i konsekwencje. Mając na uwadze miejsce i funkcje art. 8 KP w systemie prawa pracy, należy stwierdzić, że tym bardziej widoczna jest – poza tym co wynika z wywodów wcześniejszych – bezzasadność zarzutu naruszenia tego przepisu.

Kierując się przedstawionymi wyżej względami Sąd Najwyższy, przy uwzględnieniu art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====