

**Wyrok z dnia 14 lutego 2001 r.**

**I PKN 252/00**

**Sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP) jest zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na rzecz pracownika przywróconego do pracy z powodu nieuzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854) wówczas, gdy pracownik ten naruszył w sposób ciężki swe obowiązki pracownicze (przebywał na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu), a pracodawca dokonuje zwolnień grupowych z powodu trudności ekonomicznych.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Szymona K. przeciwko „G.” Spółce Akcyjnej w D. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej, od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 17 grudnia 1999 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że kwotę 11.192,61 zł zastąpił kwotą 2675,88 zł (dwa tysiące sześćset siedemdziesiąt pięć i 88/100),

o d d a l i ł kasację w pozostałej części i zniósł między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Przysusze po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 15 października 1999 r. oddalił powództwo Szymona K. przeciwko „G.” S.A. w D. o przywrócenie do pracy.

Sąd ten ustalił, że powód był pracownikiem strony pozwanej od 1977 r., ostatnio zatrudnionym na stanowisku ślusarza. Od 23 marca 1995 r. był członkiem Prezy-

dium Zarządu Zakładowego Związku Zawodowego Pracowników „G.” S.A. w D.. Gdy powód opuszczał teren Zakładów 27 lipca 1998 r. (jak wynika z dokumentów, na które powołał się Sąd, chodzi o dzień 21 lipca) o godzinie 12<sup>30</sup> został zatrzymany przez wartowników straży przemysłowej, gdyż jego zachowanie wskazywało na to, że jest pod wpływem alkoholu. Potwierdził to wynik badania probierzem trzeźwości. Następnego dnia (22 lipca 1998 r.) Zarząd Spółki zawiadomił Związek Zawodowy Pracowników „G.” S.A., że zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Związek odpowiedział 23 lipca, że nie wyraża na to zgody. Zarząd Spółki poinformował Związek Zawodowy 10 sierpnia 1998 r., że zamierza rozwiązać umowę o pracę z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia z uwagi na to, że przebywał na terenie zakładu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Zarząd Związku Zawodowego w piśmie z 14 sierpnia uznał zasadność wypowiedzenia Szymonowi K. umowy o pracę i jednocześnie zwrócił się do Prezesa Zarządu „G.” S.A. o zaniechanie rozwiązania umowy o pracę nawet za wypowiedzeniem. 14 sierpnia 1998 r. powód otrzymał pismo Prezesa Zarządu zawiadamiające o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wynoszącym trzy miesiące. Wcześniej, 10 sierpnia, Prezes polecił poinformować powoda, że wypowiedzenie może zostać anulowane. Do końca okresu wypowiedzenia nie doszło do anulowania i 30 listopada stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu.

Sąd Pracy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, ponieważ pracodawca nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, o której jest mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm. ). Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie może być jednakże uwzględnione z uwagi na treść art. 8 Kodeksu pracy.

Powód zaskarżył ten wyrok, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 17 października 1999 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy z dniem 1 grudnia 1998 r. na dotychczasowych warunkach i zasądził na jego rzecz od strony pozwanej 11 192,61 zł pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego co do sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z „treścią art. 8”. Powód został raz ukarany karą upomnienia (23 lipca 1997 r.) za samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Z pisma związku zawodowego oraz sprzeciwu powoda wynika, że opuszczenie stanowiska

pracy związane było z działalnością związkową. Następnym naruszeniem obowiązków było zdarzenie, które było przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd drugiej instancji istotne znaczenie przywiązał do pisma Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, które stanowiło przyrzeczenie cofnięcia wypowiedzenia pod pewnymi warunkami. Były nimi: brak naruszeń przez powoda obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia, złożenie przez kierownika komórki organizacyjnej wniosku o anulowanie wypowiedzenia oraz złożenie przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w przypadku ponownego naruszenia obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia. W aktach osobowych powoda brak jest informacji o naruszeniu obowiązków pracowniczych, a 10 listopada 1998 r. wpłynął wniosek Głównego Specjalisty do spraw Gospodarki Narzędziowej o cofnięcie wypowiedzenia wobec pozytywnej oceny pracy i postawy powoda w okresie wypowiedzenia. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do przyjęcia, że roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Z tych względów Sąd drugiej instancji przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, ustalając, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 891,96 zł.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 KP, przez błędną wykładnię art. 45 § KP, art. 47 KP w związku z art. 8 KP, pominięcie art. 370 Kodeksu handlowego, a także zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 233 KPC w związku z art. 316 KPC, art. 227 KPC i art. 382 KPC, art. 328 § 2 KPC poprzez niewłaściwą ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że ustalając, iż pismo prezesa Zarządu Spółki stanowiło przyrzeczenie cofnięcia wypowiedzenia Sąd Okręgowy pominął treść zeznań autora tego pisma. Zeznał on, że w piśmie tym była mowa o możliwości cofnięcia wypowiedzenia w zależności od sytuacji w Spółce. Zwolnienia grupowe spowodowały, że wypowiedzenia nie cofnięto. Nie został też spełniony trzeci warunek z pisma Prezesa: powód nie złożył pisemnego oświadczenia o rezygnacji z pracy i o rozwiązaniu umowy o pracę w przypadku ponownego naruszenia obowiązków pracowniczych po okresie wypowiedzenia, a nie w okresie wypowiedzenia, jak stwierdził Sąd. Naruszenia art. 370 Kodeksu handlowego skarżąca upatruje w po-

minięciu statusu strony pozwanej, która jest spółką akcyjną o zarządzie wieloosobowym, a zatem prezes jednoosobowo nie może składać w jej imieniu oświadczeń woli. Podniesiono też, że żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy funkcjonariuszy związków zawodowych. Powód po raz drugi dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych. Wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości jest szczególnie rażącem naruszeniem tych obowiązków. Wykorzystywanie przez powoda ochrony funkcjonariuszy związkowych przed zwolnieniem z pracy należy w tej sytuacji traktować jako nadużycie prawa. Zaskarżony wyrok zapadł z naruszeniem art. 8 KP.

Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej.

Powód wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona tylko częściowo. Nie są uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów postępowania w stopniu wpływającym na wynik sprawy. Zarzuty te ograniczają się do kwestii przyrzeczenia cofnięcia wypowiedzenia. Wnoszący kasację zarzuca nieprawidłowość ustalenia, że doszło do owego przyrzeczenia pod określonymi warunkami i że warunki te zostały spełnione. Kwestii tej nadano w kasacji inne, większe znaczenie, niż miała ona w rozpoznawanej sprawie. Ustalenie, że ówczesny Prezes Zarządu pozwanej Spółki złożył określone oświadczenie służyło jedynie rozważeniu zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa żądania przywrócenia powoda do pracy. Sąd Okręgowy nie przypisał pismu sporządzonemu przez Prezesa skutków oświadczenia woli o cofnięciu wypowiedzenia pod pewnymi warunkami. Gdyby tak było, rozważać musiałby, czy w ogóle doszło do rozwiązania umowy o pracę w razie spełnienia stawianych warunków. Nie ma istotnego znaczenia, czy Prezes traktował swe pismo jako zobowiązanie do cofnięcia wypowiedzenia, czy też jako przedstawienie powodowi pewnej możliwości zachowania pracodawcy. Nie zachodzi sprzeczność między zeznaniem Prezesa a znaczeniem, jakie jego pismu nadał Sąd, ani też nie ma znaczenia, jak należy rozumieć warunek złożenia oświadczenia przez powoda i czy został

on spełniony. Pismu Prezesa nie nadano też charakteru zobowiązania złożonego w imieniu Spółki, a zatem nie ma znaczenia, ile osób powinno je złożyć. Chybiony jest wobec tego zarzut naruszenia art. 370 Kodeksu handlowego.

Istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności i płaszczyzny ich rozważań są następujące: Powód ciężko naruszył obowiązki pracownicze. Pracodawca z tego powodu wypowiedział umowę o pracę. Dokonał tego bez uzyskania koniecznej (w świetle jednoznacznej normy wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych) zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, a zatem naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Uzasadnia to żądanie przywrócenia do pracy, zgłoszone przez powoda. To roszczenie mogłoby nie zostać uwzględnione tylko wtedy, gdyby okazało się sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Sprzeczność taka miałaby miejsce wówczas, gdyby zachowanie powoda było szczególnie naganne. Szczególna naganność zachowania czyniłaby niezrozumiałą odmowę udzielenia zgody na wypowiedzenie przez zarząd organizacji związkowej i stanowiłaby okoliczność uzasadniającą nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC, a nawet, w przypadkach szczególnie rażących, oddalenie powództwa. Dla takiego stwierdzenia trzeba by uznać, że powód, jako działacz związkowy nie powinien powrócić do pracy, gdyż budziłoby to zgorzniecie, a stopień naganności jego zachowania jest tak wielki, że nie zasługuje nawet na odszkodowanie za złamanie prawa przez pracodawcę. Do takich wniosków doszedł i na nich poprzestał Sąd pierwszej instancji. W tym miejscu rozważań pojawia się problem pisma Prezesa Spółki. Stawia ono w innym świetle ocenę zachowania powoda. Nie można uznać, że jego powrót do pracy byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, skoro sam pracodawca niewątpliwie dopuszczał taką możliwość. Dlatego też słusznie Sąd Okręgowy przywrócił powoda do pracy. Nie naruszył przy tym art. 45 § 1 KP, ani art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Naruszył natomiast art. 8 KP, zasądzając wynagrodzenie za cały czas pozostawania powoda bez pracy na podstawie wyjątku określonego w końcowym fragmencie art. 47 KP, a nie zasady wynikającej z jego pierwszego zdania. W opinii Sądu Najwyższego rozstrzygnięcie to sprzeciwia się poczuciu sprawiedliwości. Powód przywrócony do pracy powinien tylko w takim zakresie, jak każdy pracownik korzystać z prawa do wynagrodzenia za okres, w którym przecież nie świadczył pracy. Wynagrodzenie otrzymywane jest w tej sytuacji bez świadczenia

wzajemnego, do którego pracownik jest zazwyczaj zobowiązany. Jeżeli zważyć nadto, że pozwany pracodawca dokonuje zwolnień grupowych, niesprawiedliwe byłoby obciążenie go zapłatą na rzecz powoda wynagrodzenia wyższego niż to, które otrzymałby przywrócony do pracy pracownik nieobjęty szczególną ochroną przed zwolnieniem z pracy. Stanowiłoby to nadmierne uprzywilejowanie powoda. Konsekwencje szczególnej ochrony powinny być w całym splocie okoliczności sprawy złagodzone przez zastosowanie klauzul generalnych z art. 8 KP.

Z tych względów Sąd Najwyższy częściowo zmienił zaskarżony wyrok (zastępując zasądzoną kwotę wynagrodzeniem należnym za okres trzech miesięcy według stawki miesięcznej ustalonej przez Sąd Okręgowy) na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC.

=====