

Wyrok z dnia 7 marca 2001 r.

I PKN 276/00

Szczególna ochrona działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) dotyczy zarówno jego rozwiązania za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, z jakichkolwiek przyczyn - także zawinionych przez pracownika.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza , Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2001 r. sprawy z powództwa Stefana L. przeciwko PKP Zakładowi Taboru w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 9 lutego 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białogardzie wyrokiem z 12 października 1999 r. oddalił powództwo Stefana L. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Polskie Koleje Państwowe - Zakładowi Taboru w B. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie PKP od 1974 r. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku starszego maszynisty pojazdu trakcyjnego elektrycznego w Zakładzie Taboru w B. W dniu 17 lutego 1999 r. zgłosił się do pracy o godz. 3¹⁵. Dyspozytor Władysław S. poddał powoda badaniu na zawartość alkoholu we krwi. Alkotest wykazał 0,8 promille alkoholu. Ponieważ zgodnie z obowiązującymi u strony pozwanej przepisami wewnętrznymi zarzut nietrzeźwości można postawić pracownikowi w obecności co najmniej dwóch świadków, dys-

pozytor zadzwonił po dwóch innych pracowników, aby stawili się w jego pomieszczeniu. W ich obecności chciał poddać powoda ponownemu badaniu na zawartość alkoholu. Nie czekając na przybycie świadków, powód opuścił zakład pracy. Wychodzącego z terenu stacji powoda widział inny pracownik Kazimierz W. W dniach 17 i 18 lutego 1999 r. oraz od 10 marca do 16 marca 1999 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby. Powód był członkiem Zarządu Koła Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Zakładzie Taboru w B. W dniu 5 marca 1999 r. zastępca dyrektora Zakładu Taboru w Białogardzie Marianna G. zawiadomiła zakładową organizację związkową, której członkiem był powód, że zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na tym, że 17 lutego 1999 r. stawiał się do pracy - służby obsługi pociągu [...] - w stanie po spożyciu alkoholu. Przewodniczący Zarządu Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Zakładzie Taboru w B. Ryszard N. po konsultacji telefonicznej z dwoma innymi członkami Zarządu w piśmie z 10 marca 1999 r. odpowiedział dyrektorowi, że wina powoda nie została wykazana, a zatem sprawę należy ponownie rozpatrzyć i nie wyciągać konsekwencji służbowych. W piśmie z dnia 16 marca 1999 r. zastępca dyrektora Marianna G. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pismo to zostało wysłane listem poleconym pod adres domowy powoda, lecz nie zostało mu doręczone, wobec czego 24 marca 1999 r. pracodawca „anulował” swoją wcześniejszą decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. W dniu 24 marca 1999 r. pracodawca zawiadomił Zarząd Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Zakładzie Taboru w B. o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych - polegającego na przyjsciu do pracy po spożyciu alkoholu. W piśmie z 29 marca 1999 r., które wpłynęło do pozwanego 30 marca 1999 r., przewodniczący Zarządu Związku poinformował dyrektora, że Zarząd nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę i podtrzymuje swoją opinię z 10 marca 1999 r. Mimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej, pozwany wypowiedział powodowi w dniu 29 marca 1999 r. umowę o pracę za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na 30 czerwca 1999 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na zgłoszeniu się do pracy 17 lutego 1999 r. w stanie po spożyciu alkoholu. Powód otrzymał pismo wypowiadające umowę 31 marca 1999 r. Oceniając przedstawione ustalenia faktyczne, Sąd Rejo-

nowy doszedł do wniosku, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a przyczyna wypowiedzenia rzeczywista i znajdująca potwierdzenie w materiale dowodowym. Uznał w związku z tym, że pracodawca nie naruszył art. 45 § 1 KP. Ponadto Sąd ocenił, że pracodawca nie naruszył art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Powód był członkiem Zarządu Koła Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Zakładzie Taboru w B. Stosownie do treści § 26 ust. 3 statutu Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, Koła Związku wchodzi w skład zakładowej organizacji związkowej. Wobec tego powodowi, jako działaczowi związkowemu, przysługiwała ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przepis § 28 ust. 2 pkt 4 statutu Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce stanowi, że Zakładowa Rada Związku współuczestniczy w decyzjach dotyczących zwalniania pracowników i powinna wyrazić zgodę na zwolnienie powoda. Tymczasem z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że to Prezydium Związku nie wyraziło zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, chociaż § 29 statutu nie daje podstaw do tego, aby Prezydium mogło podejmować decyzje w sprawach zwolnień pracowników, skoro należało to do kompetencji Zakładowej Rady Związku. W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko uprawnionego przez statut Związku organu (Rady) powinno być wyrażone w postaci uchwały podjętej przez wszystkich członków tego organu ujętej w protokole jego posiedzenia. Pozwany pracodawca nie naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ brak zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie pochodził od organu uprawnionego przez statut Związku do wyrażenia opinii w tej kwestii.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z 9 lutego 2000 r. oddalił apelację powoda. W apelacji powód zarzucił przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów i w jej wyniku przypisanie mu, że stawił się do pracy w dniu 17 lutego 1999 r. w stanie po spożyciu alkoholu, a ponadto naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez uznanie za dopuszczalne wypowiedzenia powodowi jako członkowi zakładowej organizacji związkowej umowy o pracę bez zgody tej organizacji.

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy na wstępie postawił tezę, że ocena materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków i stron, należy do sądu pierwszej instancji i nie podlega w zasadzie kontroli instancyjnej, jeżeli jest zgodna z okolicznościami sprawy i nie wykazuje błędu logicznego w rozumowaniu.

Takich uchybień - w ocenie Sądu Okręgowego - Sąd Rejonowy nie popełnił. Ostatecznie Sąd drugiej instancji podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy, dzieląc jego argumenty przytoczone na uzasadnienie oceny poszczególnych zeznań, ich wzajemnych zależności i sprzeczności między nimi. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu powoda co do tego, że wypowiedzając mu umowę o pracę pracodawca naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W ocenie tego Sądu wskazany przepis uzależnia co prawda skuteczność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem korzystającym z ochrony w nim przewidzianej od zgody właściwego organu związkowego, dotyczy to jednak pracowników innych niż tych, którzy dopuścili się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP, uzasadniającego rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie powoda, leżące u podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę, należało ocenić jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, które uzasadniało nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca zastosował łagodniejszą formę rozwiązania umowy o pracę, to pracownik nie może z tego tytułu wywodzić korzystniejszych dla siebie skutków prawnych.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył kasacją powód. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego, a to art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że możliwe jest rozwiązanie z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej umowy o pracę bez zgody zarządu, podczas gdy wykładnia gramatyczna, funkcjonalna i systemowa owego przepisu nie daje ku temu podstaw, 2) naruszenie przepisów postępowania mające decydujący wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 KPC „poprzez dokonanie *in fine* dowolnej nie zaś swobodnej oceny dowodów”. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona ze względu na to, że zaskarżony nią wyrok narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez błędną wykładnię tego przepisu. Zgodnie z jego treścią, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związko-

wej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego przepis ten nie wyłącza spod ochrony nim przewidzianej pracownika, będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, który dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Również rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie wymaga uzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zakres przedmiotowy ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez pracodawcę został określony w omawianym przepisie szeroko. Od pracodawcy wymaga się uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zarówno wtedy, gdy w stosunku do chronionego działacza związkowego ma zamiar wypowiedzieć umowę o pracę (rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem), jak i wówczas gdy zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę (stosunek pracy) bez wypowiedzenia z jakichkolwiek przyczyn, co obejmuje różne sytuacje - zarówno zawinione, jak i nie zawinione przez pracownika. Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych dotyczy zatem wszystkich sytuacji, w których pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem będącym działaczem związkowym. Ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy ustawy o związkach zawodowych nie przewidują wyłączenia lub ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do pracowników, wobec których ze względu na rażące naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest bowiem sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 306/99, Prawo Pracy 2000/8/31, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146). Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje także zawinione zachowania pracownika określone w art. 52 § 1 KP (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650).

Już tylko przedstawione wyżej argumenty przesądzają o wadliwej wykładni art. 32 ust. 1 dokonanej przez Sąd Okręgowy. Ponadto Sąd ten utożsamiał rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP) z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyny zawinionej przez pracownika. Tymczasem nie bez znaczenia jest w rozpoznawanej sprawie okoliczność, że do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło w wyniku wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę oraz że Sąd Rejonowy zajmował się zasadnością i zgodnością z prawem owego wypowiedzenia, co wyraźnie wynika z uzasadnienia wydanego przezeń wyroku.

Z ustaleń faktycznych i oceny materialnoprawnej Sądów obu instancji wynika, że powód podlegał jako działacz związkowy ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Prawidłowość owego ustalenia nie podlegała weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ nie została w kasacji zakwestionowana (ustalenie to jest korzystne dla powoda, a to on wniósł kasację). Oznacza to, że na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę pozwany pracodawca powinien uzyskać zgodę odpowiedniego organu związkowego - zarządu zakładowej organizacji związkowej. Obowiązek „uzyskania zgody” na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu jest dalej idący niż powinność "konsultacji" zamiaru wypowiedzenia z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidzianej w art. 38 KP (por. wyrok SN z 5 maja 1995 r., I PKN 678/98, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 512). O tym, jaki konkretnie organ związkowy powinien ową zgodę wyrazić w odniesieniu do powoda, stanowią odpowiednie przepisy statutu Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, którego powód był członkiem. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że zgoda taka nie została wyrażona (takiego ustalenia dokonał Sąd Rejonowy, a Sąd Okręgowy je zaakceptował). Rodzi to określone konsekwencje w odniesieniu do oceny zgodności z prawem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nawet wówczas, gdy wypowiedzenie to było uzasadnione (istniała rzeczywista przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę - w tym przypadku naruszenie przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - sprawia, że pracownikowi będącemu działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje na podstawie art. 45 § 1 KP roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie.

W końcowym fragmencie uzasadnienia Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że powód nie może z zaistniałej sytuacji wywodzić dla siebie korzystnych skutków

prawnych, skoro jego zachowanie leżące u podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę można ocenić jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Przytoczony pogląd może oznaczać, choć nie jest to jednoznaczne ze względu na lakoniczność wypowiedzi, że Sąd Okręgowy rozważał zasadność roszczeń powoda w kontekście klauzuli generalnej nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) i uznał oddalenie powództwa przez Sąd Rejonowy za prawidłowe rozstrzygnięcie również z tej przyczyny, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględnione ze względu na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy wymaga jednak precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652), czego uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera. Zarzut naruszenia art. 8 KP (sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) nie może również ograniczać się do twierdzenia, że działacz związkowy dopuścił się czynu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650). Jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa (por. wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461), co jednak wymaga precyzyjnego uzasadnienia stanowiska sądu w tej kwestii.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza w sytuacjach, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę (lub rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia) było uzasadnione (ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (w związku z nieuzyskaniem zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS

1999, nr 5, poz. 168, z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z 1 grudnia 1998, I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51).

Na podstawie art. 477¹ § 2 KPC sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli to wybrane roszczenie jest nieuzasadnione ze względu na sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP) (por. wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419, z 3 listopada 1997, I PKN 440/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 478, z 23 stycznia 1998, I PKN 490/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 9).

Zasadność zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych usprawiedliwiła uwzględnienie kasacji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

Nie jest natomiast uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 KP (skarżącemu prawdopodobnie chodzi o § 1 tegoż artykułu). Uzasadnienie tego zarzutu sprowadza się do przedstawienia przez powoda jego własnej oceny zeznań dwóch świadków: Władysława S. (dyspozytora, który przeprowadzał badanie powoda na zawartość alkoholu we krwi) oraz Kazimierza W. (pracownika, który widział powoda w nocy 17 lutego 1999 r. opuszczającego teren zakładu pracy). Ocena tych dowodów przedstawiona w kasacji jest odmienna od tej, której dokonał Sąd Rejonowy i którą zaprobował Sąd Okręgowy, co nie oznacza jeszcze, że ocena Sądów obu instancji była dowolna i sprzeczna z treścią pozostałego materiału dowodowego. Nie ma w ocenie materiału dowodowego logicznych błędów ani też sprzecznych z doświadczeniem życiowym. Materiał ten został oceniony całościowo i wszechstronnie, z uwzględnieniem treści zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, a nie tylko tych (dwóch), które zostały wymienione w kasacji. Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie może się sprowadzać do przedstawienia przez skarżącego własnej wersji wydarzeń - jak to czyni kasacja - lecz powinno polegać na przykład na wykazaniu naruszenia reguł prowadzenia postępowania dowodowego, albo popełnienia przy ocenie materiału dowodowego istotnych błędów logicznych lub pominięcia konkretnych dowodów, bądź też na wykazaniu, że ocena ta jest niespójna i sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Tego rodzaju argumentów uza-

sadnienie kasacji jednak nie zawiera, co przesądziło o potraktowaniu omawianego zarzutu jako nieuzasadnionego.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====