

Wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r.

I PKN 571/00

Dokonanie przez sąd ustaleń faktycznych w oparciu o dowody, które nie zostały w formalny sposób dopuszczone i przeprowadzone na rozprawie, narusza ogólne reguły postępowania dowodowego w zakresie bezpośredniości, jawności, równości stron i kontradiktoryjności.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Adama D. przeciwko Bankowi [...] Spółce Akcyjnej-Oddziałowi w R. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powoda i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 18 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację powoda;

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

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radomiu wyrokiem z 28 grudnia 1999 r. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w stosunku do powoda Adama D. przez pozwany Bank [...] S.A. Oddział w R. w dniu 29 października 1999 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Banku od 1 listopada 1979 r. Od 11 czerwca 1995 r. zajmował stanowisko naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego i Obrotu Oszczędnościowego w Oddziale w R. W trakcie zatrudnienia był kilkakrotnie awansowany, nagradzany nagrodami pieniężnymi oraz odznaczany. Nie był członkiem związku zawodowego ani nie zwracał się do związku

o ochronę swoich praw pracowniczych. W powierzonym mu Wydziale Kasowo-Skarbcowym przeprowadzone zostały w 1999 r. kontrole wewnętrzne, które dotyczyły między innymi kształtowania się procentowych wskaźników nadwyżki kasowej w stosunku do zadeklarowanego maksymalnego limitu zapasu kasowego w okresie I kwartału 1999 r. oraz prawidłowości odprowadzania nadwyżki zagranicznych znaków pieniężnych. W pracy Wydziału kierowanego przez powoda stwierdzono wówczas usterki natury merytorycznej i organizacyjnej. W dniu 29 października 1999 r. powód otrzymał od pracodawcy pismo zawiadamiające o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na 31 stycznia 2000 r., z jednoczesnym zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał nienależyte wywiązywanie się przez powoda z obowiązków naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego. Przedmiotem oceny Sądu Rejonowego była podana przyczyna wypowiedzenia umowy, w szczególności jej prawdziwość oraz ważkość uzasadniająca wypowiedzenie. Sąd pierwszej instancji uznał, że błędny jest pogląd powoda, iż pracodawca naruszył art. 38 § 1 KP, ponieważ powód nie należał do organizacji związkowej działającej w Banku, ani nie zwracał się do niej o obronę swoich praw pracowniczych stosownie do art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Oceniając wskazaną przyczynę wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał, że jest ona zbyt ogólnikowa i lakoniczna; powołał się przy tym na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNCP 1985 z. 11, poz. 102), zgodnie z którą przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Dla oceny konkretności przyczyny wypowiedzenia decydujące znaczenie ma jej sprecyzowanie, sposób jej określenia. Zdaniem Sądu Rejonowego nie wystarczą ogólnikowe sformułowania użyte przez pracodawcę, takie jak „utrata zaufania do pracownika” lub „nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych”, jeżeli nie są połączone ze wskazaniem pracownikowi konkretnych okoliczności, które taki wniosek uzasadniają. Sąd ocenił, że działania pozwanego należy uznać za wadliwe, bowiem wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia jest tej natury, iż nie można jej zweryfikować w postępowaniu sądowym. W toku procesu pracodawca wprawdzie określił bliżej rodzaj uchybień, jakich dopuścił się powód w pracy, ale na te uchybienia nie powołał się wprost w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Tym samym, w opinii Sądu, wykazane przez pozwanego okoliczności (przekroczenie limitu zapasów gotówkowych, nieprawidłowe

zabezpieczenie dewiz odprowadzanych do PKO, uchybienia natury organizacyjnej w Wydziale kierowanym przez powoda) nie stanowią dowodu, że to one właśnie były przyczyną wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego nie jest prawdą, że na naradach powód był ciągle upominany i nie odnosiło to skutku, bowiem analiza protokołów z tych narad nie pozwala na taki wniosek. Powód przyznał na jednej z narad, że przekroczono limit kasowy, lecz jego zdaniem było to spowodowane niemożnością przewidzenia zachowań klientów oraz zamiarem zapewnienia bezpieczeństwa ich wkładów; nadto przyznał, że nieprawidłowo odprowadzono środki dewizowe, ale to nie on pakował pieniądze w paczki, a jedynie sprawdzał czy są prawidłowo zaplombowane w workach. Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że skoro na naradach prowadzonych przez dyrektora nie padały zarzuty odnośnie do pracy Wydziału kierowanego przez powoda, to można odnieść wrażenie, iż częste kontrole w tym Wydziale miały na celu dostarczenie argumentów do zwolnienia powoda z pracy. Przyczynę wypowiedzenia uznał za nieprawdziwą.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z 18 kwietnia 2000 r. na skutek apelacji pozwanego pracodawcy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego Banku [...] S.A. Oddział w R. na rzecz powoda Adama D. kwotę 9.060,99 zł z ustawowymi odsetkami od 18 kwietnia 2000 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W apelacji strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 KP i art. 30 § 4 KP przez błędną ich wykładnię oraz art. 233 § 1 KPC w związku z przyjęciem, że wypowiedzenie umowy powodowi było nieuzasadnione, a przyczyna nie została określona konkretnie, zaś z materiału dowodowego nie można wywieść wniosku, iż wypowiedzenie spowodowały rzeczywiste uchybienia zarzucane powodowi, a ponadto naruszenie art. 45 § 2 KP w wyniku jego niezastosowania, mimo iż pozwany już w odpowiedzi na pozew podniósł, że dalsze pełnienie obowiązków przez powoda nie jest możliwe.

Uwzględniając apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy stwierdził, że błędnie Sąd Rejonowy ocenił, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dotknięte było wadą, gdyż jego przyczyna nie została sprecyzowana, a ogólnikowe sformułowania „utrata zaufania do pracownika” i „nienależyte wywiązywanie się z obowiązków” są tej natury, że nie da się ich zweryfikować. W postępowaniu sądowym pracodawca określił rodzaj uchybień, których dopuścił się powód, a zarzuty stawiane powodowi zostały udowodnione. Dotyczyły one przekroczenia limitów zapasów gotówkowych,

nieprawidłowego zabezpieczenia dewiz odprowadzanych przez pozwany Bank do banku PKO S.A. oraz innych uchybień natury organizacyjnej w kierowanym przez powoda Wydziale. Powód nie kwestionował przedstawionych mu zarzutów, a jedynie podniósł, że przekroczenie limitów było nieznaczne, co jest nieuniknione w każdym banku i mieści się w ryzyku handlowym, natomiast za wadliwe odprowadzanie środków dewizowych do banku PKO S.A. odpowiedzialności nie ponosi, bowiem nie miał nic wspólnego z pakowaniem gotówki do worków, a nawet nie mógł skontrolować prawidłowości przygotowanej przesyłki z tytułu nadzoru, gdyż znajdowała się w zaplombowanym worku. Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena materiału dowodowego przeprowadzona przez Sąd Rejonowy nie jest trafna. Powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę 29 października 1999 r., bezpośrednio po otrzymaniu przez pracodawcę pisma centrali banku PKO S.A. w W. z 28 października 1999 r. informującego o wadliwym przekazaniu środków dewizowych przez pozwany Bank i odebraniu wyjaśnień od powoda co do treści tego pisma. Trudno zatem przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia nie była mu znana. Powód zajmował stanowisko naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego i do jego obowiązków należało, zgodnie z zakresem powierzonych mu czynności, organizowanie operacji kasowo-skarbcowych, przeprowadzanie szkoleń wewnętrznych podległych mu pracowników, zaznajomienie się z przepisami instrukcji i wytycznych potrzebnych do pracy na zajmowanym stanowisku. W tych okolicznościach jego wyjaśnienia, że nie ponosi odpowiedzialności za wadliwe odprowadzenie środków dewizowych, są nie do przyjęcia, bo chociaż czynności tych nie wykonywał osobiście, to nadzór i merytoryczne przygotowanie podległych mu pracowników, w tym zapoznanie ich z obowiązującymi przepisami, ciążyły bezpośrednio na nim. Sąd Okręgowy stwierdził, że w art. 30 § 4 KP chodzi o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to, czy rzeczywiście występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Konkretność podanej przyczyny wypowiedzenia należy analizować z uwzględnieniem znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. W rozpoznawanej sprawie dotyczy to w szczególności uprzedniej oceny pracy powoda, a ta wykazała nieprawidłowości, o czym powód wiedział. Przyczyną wypowiedzenia było „nienależyte wywiązywanie się z obowiązków naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego”, zatem jej konkretność należy oceniać w powiązaniu ze znanym powodowi pismem centrali banku PKO S.A. i wyjaśnieniami złożonymi przez niego bezpośrednio przed wręczonym wypowiedzeniem umowy o pracę. Kontrola wewnętrzna

przeprowadzona w październiku 1999 r. ujawniła nieprawidłowości w zakresie odprowadzania nadwyżki ponad ustalony limit zagranicznych środków pieniężnych. Fakt ten również był znany powodowi. W tych okolicznościach podana przyczyna spełnia wymogi formalne przewidziane w art. 30 § 4 KP, była też wystarczająca do wypowiedzenia umowy o pracę, tym bardziej, że powód zajmował samodzielne, kierownicze stanowisko i od znajomości przez niego wewnętrznych przepisów obowiązujących w banku oraz ich praktycznego zastosowania i właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami uzależniona była organizacja pracy w powierzonym mu Wydziale, a tym samym efekty finansowe pozwanego Banku. Sąd Okręgowy nie oddalił jednak powództwa, ponieważ w trakcie postępowania apelacyjnego zostały ujawnione nowe okoliczności. Sąd ustalił, że 15 grudnia 1999 r. odbyło się związkowe zebranie założycielskie pracowników Oddziału Banku [...] S.A. w R., na którym powołano Związek Zawodowy „Solidarność”. Tymczasowa Komisja Zakładowa została wpisana do rejestru Zarządu Regionu 25 stycznia 2000 r. pod pozycją 274, a powód wybrany został na przewodniczącego Komisji Rewizyjnej jeszcze w okresie wypowiedzenia, który upłynął dopiero 31 stycznia 2000 r. Zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę nie był konsultowany ze związkiem zawodowym, brak było również zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę. W tych okolicznościach uznać należało, że powód podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), gdyż obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej dotyczy zarówno samego dokonania wypowiedzenia, jak i rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego wypowiedzenia. Mimo tego, że powód jako działacz związkowy podlegał ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, w ustalonym stanie faktycznym przywrócenie go do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). Powód zajmował samodzielne kierownicze stanowisko naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego, wydziału wiodącego w Banku, w którego dyspozycji znajdują się wszystkie środki pieniężne i od którego prawidłowego funkcjonowania uzależnione są wyniki gospodarcze całego Banku. Na stanowisku tym wymagane są szczególne umiejętności zarówno organizacyjne, w tym również w zakresie nadzoru nad podległymi pracownikami, jak i merytoryczne, a także dbałość o ścisłe przestrzeganie ustalonych procedur bankowych, w tym wewnętrznie obowiązujących przepisów. Wykazane powodowi nienależyte wykonywanie obowiązków, polegające na

nieprzestrzeganiu ustalonych procedur bankowych w zakresie odprowadzania środków dewizowych oraz przekraczaniu limitów zapasów gotówkowych, było sprzeczne z interesem pracodawcy. Nie ma znaczenia stopień winy, jaki można przypisać zachowaniu powoda, bowiem zakaz czynienia użytku z prawa sprzecznie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem ma charakter obiektywny w tym sensie, że art. 8 KP nie uzależnia stosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego od istnienia winy i jej stopnia. Samo wykazanie nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego, w zestawieniu z koniecznością dochowania szczególnej staranności na tym stanowisku, pozwala na ocenę, że jego żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdy okaże się ono nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994, nr 12, poz. 250) oraz w wyrokach: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95 (OSNAPiUS 1996, z. 15, poz. 210), z 12 marca 1996 r., I PRN 5/96 (OSNAPiUS 1996, z. 19, poz. 288), z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97 (OSNAPiUS 1997, z. 21, poz. 416), z 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97 (OSNAPiUS 1997, z. 21 poz. 419). Na podstawie z art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 45 § 2 KP, art. 47¹ KP i art. 8 KP Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy równy okresowi wypowiedzenia w kwocie 9.060,99 zł z ustawowymi odsetkami od daty wyroku.

Kasacje od wyroku Sądu Okręgowego wniosły obie strony.

Powód oparł swoją kasację na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 3 KP przez niezastosowanie tego przepisu i nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, mimo iż Sąd Pracy nie może nie uwzględnić takiego żądania pracownika chronionego przepisami szczególnymi przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (zwłaszcza, że nie wystąpiły przesłanki z art. 41¹ KP), oraz art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych polegającego na oddaleniu żądania powoda o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, pomimo objęcia go zakazem rozwiązywania umowy o pracę; 2) naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 477¹ § 2 KPC

przez uznanie, że skoro pracownik dokonał wyboru jednego z alternatywnie przysługujących mu świadczeń, to Sądowi wolno, mimo że przepis prawa materialnego jakim jest art. 45 § 3 KP tego zakazuje, zasądzić z urzędu inne roszczenie. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy "czyli utrzymanie w mocy wyroku I instancji".

W uzasadnieniu kasacji wskazał, że Sąd Okręgowy dopuścił się rażącego naruszenia prawa materialnego i procesowego. To pracownik decyduje o wyborze przysługującego mu roszczenia: przywrócenia do pracy bądź odszkodowania. Sąd ma prawo, w szczególnie uzasadnionych przewidzianych ustawą wypadkach, orzec odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Spośród takiego wyboru wyłączone są jednak pewne grupy pracowników, szczególnie prawem chronionych przed wypowiedzeniem, co wynika z art. 45 § 3 KP. Do kręgu takich pracowników należy powód. W takiej sytuacji Sąd nie miał prawa orzec inaczej niż żądał tego powód. Powód jest długoletnim, doświadczonym i obdarzonym zaufaniem przez współpracowników fachowcem w dziedzinie bankowości. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były zmiany organizacyjne przygotowywane w Banku w okresie wręczenia mu wypowiedzenia, polegające na połączeniu stanowiska naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego ze stanowiskiem głównego księgowego. Przyczyna ta ujawniła się dopiero na etapie postępowania odwoławczego. Sąd Okręgowy nie dostrzegł prawdziwej przyczyny wypowiedzenia, więc nie ustosunkował się do tych okoliczności. Rozważania na temat rzekomego nierzetelnego wypełniania obowiązków przez powoda są w tej sytuacji chybione.

Strona pozwana oparła swoją kasację na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) polegającego na uznaniu, że powód podlegał szczególnej ochronie; art. 38 KP polegającego na ustaleniu, że zamiar rozwiązania umowy o pracę nie był konsultowany ze związkiem zawodowym, jak również brak było zgody związku na rozwiązanie umowy o pracę, art. 45 § 1 KP polegającego na ustaleniu, że mimo uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia umowy powodowi przysługuje odszkodowanie; 2) naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 379 pkt 5 KPC w związku z art. 193 § 3, art. 217 § 1 i art. 316 § 2 KPC polegającego na przeprowadzeniu nowych dowodów bez udziału pozwanego oraz pozbawieniu pozwanego prawa obrony, co miało istotny wpływ na wynik postępowania sądowego, art. 381 KPC przez niezastosowanie tego przepisu i uwzględnienie no-

wych okoliczności sprawy, mimo iż znane one były powodowi w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu kasacji strona pozwana podniosła, że swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy uzasadnił ujawnieniem nowych okoliczności faktycznych, a mianowicie tym, że powód w okresie wypowiedzenia zaczął podlegać ochronie wynikającej z ustawy o związkach zawodowych, uznał jednak roszczenie powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 KP) i w miejsce żądanego przez powoda przywrócenia do pracy zasądził odszkodowanie, a więc inne z przysługujących powodowi alternatywnie roszczeń (art. 45 § 1 KP), stosując przy tym art. 477¹ § 2 KPC. Zdaniem pozwanego Banku przyjęcie takiej konstrukcji byłoby prawidłowe jedynie w sytuacji, gdyby nowe okoliczności sprawy zostały ujawnione w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a o ich uwzględnienie powód wnosił w postępowaniu apelacyjnym, a także gdyby nie budziła wątpliwości okoliczność, że pozwany o pełnionej przez powoda funkcji w zakładowej organizacji związkowej powziął wiadomość w okresie wypowiedzenia (czyli przed 31 stycznia 2000 r.). Tymczasem o nowych okolicznościach sprawy mających istotny wpływ na wynik postępowania pozwany dowiedział się dopiero z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Ustalenia Sądu Okręgowego w tym przedmiocie przeczą dowodom, jakimi dysponuje pozwany. Na przykład, Sąd ustalił, że 15 grudnia 1999 r. odbyło się zebranie założycielskie i powołano w pozwanym Banku NSZZ „Solidarność”, tymczasem z przesłanego pozwanemu pisma Zarządu Regionu z 15 grudnia 1999 r. wynika, że już 26 października 1999 r. dokonano wpisu pod pozycją 0222 Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Banku [...] S.A., Sąd zaś ustalił datę wpisu Tymczasowej Komisji na 25 stycznia 2000 r. pod pozycją 0274. Z kolei z pisma Zarządu Regionu z 10 stycznia 2000 r. wynika, że dokonano wpisu w rejestrze pod pozycją 274 Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Banku [...] S.A. Z pism tych nie wynika natomiast, aby powód został wybrany na przewodniczącego komisji rewizyjnej i takiej informacji pozwany nie posiadał do chwili upływu okresu wypowiedzenia, tj. do 31 stycznia 2000 r. Te istotne rozbieżności pomiędzy przedstawionymi dowodami i ustaleniami Sądu podważają ich prawidłowość.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. Kasacja powoda nie ma usprawiedliwionych podstaw i z tego względu podlega oddaleniu.

Nie kwestionuje się w niej skutecznie ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku, a zatem ustalenia te są wiążące w postępowaniu kasacyjnym. Z ustaleń tych wynika tymczasem, że powód nie wykonywał w należyty sposób swoich obowiązków pracowniczych na stanowisku naczelnika Wydziału Kasowo-Skarbcowego, co stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Zawarty w uzasadnieniu kasacji argument dotyczący błędnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie jest pozbawiony doniosłości prawnej, skoro nie powiązано go z prawidłowo skonstruowanym zarzutem naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do dokonywania ustaleń faktycznych i oceny zebranego materiału dowodowego. Podobnie należy ocenić argumentację odwołującą się do tego, że powód był długoletnim, doświadczonym i obdarzonym zaufaniem współpracowników fachowcem w dziedzinie bankowości, skoro z ustaleń Sądu Okręgowego - skutecznie niezakwestionowanych - wynika, że w pracy powoda zdarzyły się w ostatnim czasie tego rodzaju uchybienia, które podważyły zaufanie do niego ze strony pracodawcy (kierownictwa pozwanego Banku) i uniemożliwiły jego dalsze zatrudnianie na odpowiedzialnym stanowisku naczelnika Wydziału. Kwestia zmian organizacyjnych w pozwanym Banku jako rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę również uchyla się spod kontroli i oceny Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym i to nie tylko ze względu na brak oparcia kasacji na zarzutach naruszenia przepisów postępowania dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych, ale także ze względu na brak zarzutów naruszenia art. 45 § 1 KP lub art. 30 § 4 KP regulujących kwestię prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja kasacji wskazuje na to, że powód nie kwestionuje ani zasadności (istnienia uzasadnionych przyczyn) wypowiedzenia, ani konkretności lub prawdziwości tych przyczyn.

W istocie podlegające rozważeniu podstawy kasacji powoda i sformułowane w ich ramach zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego i procesowego dotyczą wyłącznie zagadnienia szczególnej ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Skarżący kwestionuje pogląd Sądu Okręgowego, że w odniesieniu do działacza związkowego możliwe i dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania za niezgodnie z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do

pracy, twierdząc, że sprzeciwia się temu pogładowi treść art. 45 § 3 KP. Zarzut ten nie jest słuszny. Przepis art. 45 § 3 KP - stanowiący, że art. 45 § 2 KP nie stosuje się do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ KP, bo w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu - nie dotyczy sytuacji materialnoprawnej, w jakiej znalazł się powód. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie - zamiast żądanego przezeń przywrócenia do pracy - nie na podstawie art. 45 § 2 KP, którego ze względu na treść art. 45 § 3 KP nie mógł zastosować, lecz na podstawie art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 45 § 1 KP, art. 47¹ KP i art. 8 KP, co wyraźnie wynika z powołanej przez Sąd podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Nawet gdyby przyjąć, że powód był działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy (co kwestionuje w kasacji strona pozwana), nie byłoby przeszkód, aby zasądzić na jego rzecz odszkodowanie zamiast żądanego przywrócenia do pracy. W utrwalonym orzecznictwie dopuszcza się taką możliwość na podstawie art. 477¹ § 2 KPC w sytuacji, gdy wybrane przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych roszczenie o przywrócenie do pracy jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie stanowisko wynika z orzeczeń Sądu Najwyższego powołanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, a także z orzeczeń późniejszych (por. uchwałę z 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175, wyrok z 3 listopada 1997 r., I PKN 440/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 478, wyrok z 23 stycznia 1998 r., I PKN 490/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 9, wyrok z 22 lipca 1998 r., I PKN 243/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 510, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 672). W orzeczeniach tych konsekwentnie prezentowany jest pogląd, że pracodawca ma prawo pozbyć się z pracy korzystającego ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, jeżeli jego dotychczasowe zachowanie, zwłaszcza stosunek do powierzonych mu obowiązków pracowniczych, wskazuje na sprzeczność jego postępowania z zasadami współżycia społecznego, a żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie przezeń prawa podmiotowego. Szczególna ochrona prawna pracownika pełniącego funkcję związkową nie wyłącza przysługującego sądowi pracy z mocy art. 477¹ § 2 KPC upraw-

nienia do uwzględnienia z urzędu innego, niż wybrane przez pracownika jedno z przysługujących mu według art. 45 § 1 KP alternatywnych roszczeń, jeżeli w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP). Kasacja powoda nie zawiera jakiegokolwiek argumentacji prawnej, która podważałaby pogląd Sądu Okręgowego co do tego, że w ustalonych okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy żądanie przez powoda przywrócenia go do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Zawarty w kasacji powoda zarzut naruszenia art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych jest chybiony. Przepis ten stanowi, że pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Treść tego przepisu jest nieadekwatna do stanu faktycznego i zagadnień prawnych występujących w rozpoznawanej sprawie. Przepis ten nie dotyczy bowiem objęcia działaczy związkowych zakazem rozwiązywania z nimi umów o pracę. Skarżącemu prawdopodobnie chodziło o art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, lecz również ten przepis nie miał zastosowania w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, ponieważ powód nie był członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego, a zatem nawet ewentualne naruszenie tego przepisu nie mogło wpłynąć na treść rozstrzygnięcia.

II. Uzasadniona jest natomiast kasacja strony pozwanej, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są słuszne. Trafnie skarżący Bank kwestionuje pogląd Sądu Okręgowego, że powód podlegał ochronie wynikającej z art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Stanowisko to jest słuszne, jednakże nie z przyczyn wskazanych w kasacji. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej ochrona działacza związkowego przed wypowiedzeniem sięga poza okres wypowiedzenia w tym znaczeniu, że gdyby wypowiedzenie miało nastąpić w okresie kadencji działacza związkowego w organach organizacji związkowej, to oczywiste jest, że ochrona przed wypowiedzeniem trwa do końca kadencji a nawet dłużej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) i może przekraczać okres wypowiedzenia. Naruszenie art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych polega na błędnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że powód jako członek Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „So-

lidarność” był członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego w rozumieniu tego przepisu.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę przewidziana w art. 32 ust. 1 i ust. 2 ustawy przysługuje również członkom komitetu założycielskiego związku zawodowego przez okres sześciu miesięcy od utworzenia tego komitetu. Przepis ten w ogóle nie miał zastosowania do sytuacji powoda i został błędnie powołany przez Sąd Okręgowy jako podstawa ochrony powoda jako działacza związkowego przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” nie ma charakteru komitetu założycielskiego związku zawodowego, a tylko członkowie takiego komitetu podlegają regulacji zawartej w art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten dotyczy ochrony działaczy na etapie tworzenia zupełnie nowego związku zawodowego, nie zaś tworzenia zakładowej organizacji związkowej istniejącego już związku zawodowego. Działania podjęte przez powoda wspólnie z innymi pracownikami pozwanego Banku nie zmierzały do utworzenia nowego związku zawodowego, gdyż Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” istnieje od wielu lat. Tymczasowa Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” może być traktowana jedynie jako komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej, a działaczy takiego komitetu chroni bezpośrednio art. 32 ust. 1 ustawy. Zakładowa organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” powstaje z chwilą zarejestrowania jej w Regionie. Powołanie przez Sąd Okręgowy wadliwej podstawy prawnej oceny, że powód podlegał ochronie, nie zmienia istoty podstawowego problemu wymagającego rozstrzygnięcia, a mianowicie tego, czy faktycznie taka ochrona przed wypowiedzeniem powodowi przysługiwała na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Ta zasadnicza kwestia nie została rozstrzygnięta w prawidłowy sposób, a to ze względu na istotne uchybienia w toku postępowania dowodowego, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy. Ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące statusu powoda jako działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie dokonane zostały na podstawie dokumentów dołączonych do pisma procesowego powoda z 20 marca 2000 r. złożonego w toku postępowania apelacyjnego [...], które to dokumenty nie zostały doręczone pełnomocnikowi procesowemu strony pozwanej. Na rozprawie apelacyjnej poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku nie zostały przeprowadzone dowody z dokumentów dołączonych do pisma powoda, w każdym razie Sąd

Okręgowy nie dopuścił w sposób formalny dowodów z tych dokumentów (art. 236 KPC). Pismo powoda z 20 marca 2000 r., poruszające sprawę przysługującą mu ochrony związkowej, nie zostało odczytane podczas rozprawy apelacyjnej, nie zostało również doręczone pełnomocnikowi strony pozwanej. Dokumenty o podstawowym znaczeniu dowodowym, na których Sąd Okręgowy oparł ustalenia faktyczne o zasadniczym znaczeniu, również nie zostały odczytane ani w inny sposób ujawnione. Dopiero z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana dowiedziała się, że Sąd przeprowadził nowe dowody. Nie wiadomo natomiast, kiedy to miało miejsce, a wobec tego strona pozwana nie mogła się do tych dowodów ustosunkować wcześniej, przed wydaniem zaskarżonego wyroku.

Na podstawie oświadczeń powoda zawartych w powołanym wyżej piśmie procesowym oraz dwóch dokumentów, bez przeprowadzania dowodu z uzupełniającego przesłuchania stron, Sąd Okręgowy ustalił, że przed upływem okresu wypowiedzenia (przed 31 stycznia 2000 r.) powód został objęty szczególną ochroną jako działacz związkowy, chociaż z treści przedstawionych przez niego dokumentów nie wynikało, kiedy (w jakiej dacie) został wybrany na przewodniczącego komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej. Sąd Okręgowy nie ustalił tej daty ani tego, czy i kiedy związek zawodowy powiadomił o tym fakcie pracodawcę. Okoliczności te, jako istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, wymagają wyjaśnienia. W odpowiedzi na apelację - w piśmie procesowym z 15 lutego 2000 r. [...], a zatem wniesionym już po upływie okresu wypowiedzenia - powód nie powołał się na przysługującą mu ochronę związkową. Na ostatniej rozprawie przed Sądem Rejonowym poprzedzającej wydanie wyroku z 28 grudnia 1999 r. twierdził, że nie należy do żadnego związku zawodowego. Okoliczności te powinny być wzięte pod rozwagę przy ustalaniu tego, czy i od kiedy powodowi przysługuje szczególna ochrona przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Przedstawione wyżej okoliczności pozwalają na ocenę, że Sąd Okręgowy naruszył podstawowe zasady prowadzenia postępowania dowodowego i przeprowadzenia rozprawy. Gdy strona składa pismo procesowe, powinno ono być złożone wraz z odpisem dla strony przeciwnej (art. 128 KPC). Obowiązek złożenia odpisów dotyczy także załączników do pisma procesowego w postaci dokumentów. Odpisy te powinny być doręczone stronie przeciwnej przed rozprawą, a najpóźniej na rozprawie. Tym obowiązkiem Sąd Okręgowy uchybił. Nie stanowi to naruszenia art. 193 § 3 KPC, ponieważ powód poza rozprawą apelacyjną nie wystąpił z nowym roszczeniem

zamiast lub obok pierwotnego (a tego rodzaju przekształceń przedmiotowych powództwa dotyczy wskazany przepis), ponieważ cały czas konsekwentnie domagał się przywrócenia go do pracy. Powód przytoczył natomiast w postępowaniu apelacyjnym nowe uzasadnienie faktyczne zgłoszonego wcześniej żądania przywrócenia go do pracy, powołując się po raz pierwszy w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji na nowe (inne) okoliczności, a mianowicie na przysługującą mu szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą ze sprawowanej funkcji w zakładowej organizacji związkowej. To nowe uzasadnienie faktyczne roszczenia było stronie pozwanej znane przed wydaniem zaskarżonego wyroku, ponieważ - jak twierdzi się w kasacji - to pozwany, a nie powód, w ostatnim słowie na rozprawie apelacyjnej poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku zawiadomił Sąd Okręgowy o treści pisma Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” z 17 marca 2000 r., z którego wynikało, że powód jest przewodniczącym komisji rewizyjnej. Co prawda, pełnomocnik strony pozwanej zwrócił na tę okoliczność uwagę w kontekście uwzględnienia pobudek działania powoda zmierzającego do uzyskania ochrony z nadużyciem wolności związkowej i utworzenia związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, tym niemniej okoliczność ta była pracodawcy znana. Nie można zatem mówić o naruszeniu art. 193 § 3 KPC oraz wynikającej z owego naruszenia nieważności postępowania w związku z treścią art. 379 pkt 5 KPC. Zgodnie z tym przepisem nieważność postępowania zachodzi między innymi wtedy, gdy strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Naruszenie przez Sąd Okręgowy zasad prowadzenia postępowania dowodowego nie oznacza pozbawienia strony pozwanej możliwości obrony jej praw w toku procesu.

Z protokołu rozprawy apelacyjnej wynika, że Sąd Okręgowy dopuścił dowody z dokumentów dołączonych do apelacji. Tego rodzaju podkreślenie, że dopuszczone zostały dowody z wyraźnie wskazanych dokumentów (a nie ogólnie dowody z dokumentów przedstawionych przez obie strony w postępowaniu apelacyjnym) oznacza, że formalnie Sąd nie dopuścił i nie przeprowadził dowodów z dokumentów przedstawionych przez powoda i znajdujących się na k. 95 i 96. Powołanie się zatem na te dowody w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku narusza art. 210 § 3 KPC, art. 235 i 236 KPC, a także art. 316 § 2 KPC, skoro rozprawa nie obejmowała w odniesieniu do tych dokumentów postępowania dowodowego i roztrząsania jego wyników przez obie strony, a Sąd nie otworzył na nowo zamkniętej rozprawy, chociaż istotne okoliczności w postaci informacji objętych dokumentami złożonymi przez powoda ujaw-

niły się już po zamknięciu rozprawy (Sąd dopiero wówczas zwrócił na nie uwagę i powołał je w uzasadnieniu wyroku). Z dokumentów, na które Sąd się powołał, nie wynikają przy tym poczynione ustalenia co do objęcia powoda ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy jeszcze w czasie biegu okresu wypowiedzenia.

Naruszenie wskazanych przepisów prowadzi do uwzględnienia kasacji. Wynikające z nich naruszenie ogólnych reguł prowadzenia postępowania dowodowego - bezpośrednio, jawności, równości stron i kontradiktoryjności - niewątpliwie mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Skuteczny jest w związku z tym również zarzut naruszenia wskazanych w uzasadnieniu kasacji art. 477¹ § 2 KPC oraz art. 8 KP, a to ze względu na przedwczesność ich zastosowania przez Sąd Okręgowy przy wadliwie dokonanych ustaleniach faktycznych. Gdyby się miało okazać, że powód nie był chroniony jako działacz związkowy przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, ponieważ nie został wybrany na przewodniczącego komisji rewizyjnej przed upływem okresu wypowiedzenia, wówczas nie byłoby podstaw do zastosowania wskazanych przepisów. W pozwie wniesionym 3 listopada 1999 r., a następnie na rozprawie przeprowadzonej 14 grudnia 1999 r., powód oświadczył, że na terenie zakładu pracy działa jeden związek zawodowy pracowników branżowych, lecz on sam nie należy ani do tego, ani do innego związku zawodowego. Sąd Rejonowy ustalił - w uzasadnieniu wyroku z 28 grudnia 1999 r. - że powód nie był członkiem związków zawodowych, nie występował do zakładowej organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiocie rozwiązania z nim umowy za wypowiedzeniem, ani nie prosił o ochronę swoich praw pracowniczych. Ustalenia Sądu pierwszej instancji nie były w tej części przedmiotem apelacji pozwanego, a powód nie kwestionował ich w odpowiedzi na apelację z 15 lutego 2000 r. Z kolei z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że powód podlegał jako działacz związkowy ochronie w okresie wypowiedzenia. Ustalenia wymaga, kiedy powód stał się działaczem związkowym podlegającym ochronie. Jeżeli został przewodniczącym komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej jeszcze w grudniu 1999 r. i okoliczność ta znana mu była jeszcze w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, to nasuwa się wątpliwość, dlaczego mając interes prawny w powołaniu się na ochronę przysługującą mu jako działaczowi związkowemu nie podniósł tej okoliczności przed Sądem Rejonowym ani w odpowiedzi na apelację. Powinno to wzbudzić odpowiednią refleksję Sądu Okręgowego. Jeżeli natomiast został wybrany przewodniczącym komisji rewizyjnej w styczniu 2000 r. bezpośrednio przed upływem okresu wypowiedze-

nia, wówczas rozważenia wymaga, w jakim celu i z jakim zamiarem wyraził zgodę na kandydowanie do wybieralnych organów organizacji związkowej. Kwestia ewentualnego nadużycia przez powoda wolności związkowej - podnoszona przez stronę pozwaną przed Sądem Okręgowym - nie została w ogóle poddana analizie.

Utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę, może być potraktowane jako nadużycie wolności związkowej, co prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416, z 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 228). Nie jest to jednak ocena automatyczna. Wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie przesądza jednoznacznie o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa jego żądania przywrócenia do pracy, w przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 40/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 270, wyrok z 23 lutego 1999 r., I PKN 599/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 302). Pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 8 KP w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych) wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652). Kwestia ta będzie wymagała odpowiednich ustaleń i ocen przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Nie są natomiast uzasadnione pozostałe zarzuty naruszenia prawa materialnego, co dotyczy art. 38 KP i art. 45 § 1 KP, a także zarzut naruszenia art. 381 KPC. Przepis art. 38 KP nie miał w sprawie zastosowania i Sąd Okręgowy go nie stosował, nie mógł zatem go naruszyć. Zarzutu naruszenia art. 38 KP strona pozwana upatruje w tym, że Sąd Okręgowy stwierdził naruszenie prawa przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę ze względu na brak konsultowania zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi oraz brak zgody organizacji związkowej na rozwiązanie umowy z powodem. Pozwany pracodawca twierdzi, że do czasu otrzymania pisma Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Bankowości Banku [...]

S.A. z 17 marca 2000 r. pozostawał w przekonaniu, że powód nie należy do związków zawodowych i dopiero z tego pisma dowiedział się o zarejestrowaniu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Bankowości Banku [...] S.A. oraz o tym, iż powód wszedł w skład komisji rewizyjnej. Uważa w związku z tym, że zarzucanie mu w tych okolicznościach braku konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz starań o zgodę związków zawodowych na rozwiązanie umowy z powodem nie znajduje uzasadnienia i oparcia w art. 38 KP. Pracodawca nie konsultował zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi z zakładową organizacją związkową, ponieważ w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie był członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego. Nie było zatem przesłanek faktycznych ani prawnego obowiązku po stronie pracodawcy uruchomienia trybu konsultacji przewidzianego w art. 38 KP. Sąd Okręgowy nie przypisał pozwanemu takiego obowiązku. Stwierdził jedynie, że z chwilą wyboru powoda na przewodniczącego komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej pracodawca powinien był uzyskać zgodę tej organizacji na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Obowiązek ten wynikał z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, nie zaś z art. 38 KP.

Art. 38 KP nie ma w ogóle zastosowania wówczas, gdy przepis szczególny dopuszcza wypowiedzenie tylko za zgodą zakładowej organizacji związkowej - tak jak to ma miejsce w odniesieniu do działaczy związkowych. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 678/98 (OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 512), obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) jako dalej idący „pochłania” powinnośc „konsultacji” z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidzianej w art. 38 KP.

Nie został również naruszony art. 45 § 1 KP w takim ujęciu, jak się to przedstawia w kasacji. Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a wskazana przyczyna wypowiedzenia prawdziwa i udowodniona w toku procesu. Sąd uznał natomiast, że na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych powód podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę, co sprawia, że nawet w sytuacji, gdy zaistniały okoliczności uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę, było to niemożliwe bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, a skoro pracodawca zgody takiej nie uzyskał, to wypowiedzenie narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z działa-

czami związkowymi. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania nie miało zatem związku z przyjęciem, że wypowiedzenie nie było uzasadnione.

Przepisu art. 381 KPC sąd drugiej instancji nie może naruszyć poprzez uwzględnienie w postępowaniu apelacyjnym nowych okoliczności faktycznych, które były znane stronie, powołującej się na nie, wcześniej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie jest skuteczne postawienie sądowi drugiej instancji zarzutu, że uwzględnił nowe twierdzenia albo dopuścił nowe dowody. Zarzut naruszenia tego przepisu może być skutecznie konstruowany jedynie wówczas, gdy sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął nowe fakty i dowody. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji obowiązuje również przepis art. 232 zdanie drugie KPC, pozwalający na prowadzenie postępowania dowodowego z urzędu.

Ze względów wyżej przedstawionych Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC w odniesieniu do kasacji strony pozwanej i na podstawie art. 393¹² KPC w odniesieniu do kasacji powoda.

=====