

Wyrok z dnia 11 września 2001 r.

I PKN 619/00

Żądanie przywrócenia do pracy może być nieuzasadnione, gdy pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego (art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 45 § 1 i 3 oraz art. 8 KP).

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszką, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 września 2001 r. sprawy z powództwa Antoniego M. przeciwko Urzędowi Marszałkowskiemu w K. - Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 100 zł (złotych sto) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2000 r. [...] oddalił apelację Antoniego M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Katowicach z dnia 14 grudnia 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o przywrócenie do pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w K.

Sąd ustalił, że Antoni M. był zatrudniony w Rejonowym Urzędzie Pracy w R.Ś. od 14 listopada 1994 r. na stanowisku starszego doradcy zawodowego. Z dniem 1 września 1995 r. powołano go na stanowisko zastępcy kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w R.Ś. z siedzibą w Ś. Pismem z dnia 18 lipca 1996 r. został poinformowany przez pracodawcę, że z dniem 2 czerwca 1996 r. jego stosunek pracy, na podstawie art. 8 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz

o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), przekształcił się w stosunek umowny. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. z dnia 19 września 1994 r. powodowi przyznano rentę z tytułu inwalidztwa III grupy. Antoni M. korzystał ze zwolnień lekarskich przez: 180 dni w roku 1996 (53,2% dni roboczych), 252 dni w roku 1997 (72,9% dni roboczych) i 26 dni w roku 1998 (19,5% dni roboczych do dnia wypowiedzenia stosunku pracy). W okresie od 27 sierpnia 1998 r. do 22 lutego 1999 r. - przez 180 dni - pobierał zasiłek chorobowy. W latach 1996 i 1998 otrzymywał przez 28 dni (w sumie) zasiłek opiekuńczy z tytułu osobistej opieki nad matką. W latach 1996 - 1998 powód wykorzystał 93 dni urlopu wypoczynkowego. Jego nieobecność w pracy negatywnie wpływała na funkcjonowanie Urzędu (nadzorował najistotniejsze działy - pośrednictwa i ewidencji), powodowała nadmierne obciążenia obowiązkami pozostałych pracowników. Pismem z dnia 9 grudnia 1996 r. pracodawca został poinformowany, że Antoni M. został wybrany na stanowisko Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” miasta K. Funkcję tę pełnił do 9 marca 1998 r. W związku z krytycznym artykułem opublikowanym wraz z Adamem H. (odwołanym ze stanowiska wskutek dwóch negatywnych ocen jego pracy) w Tygodniku Ś.-D. z dnia 26 lutego 1997 r. (zawierającym sformułowania, że u pozwanego uwidacznia się „socjalistyczna, bo wręcz nakazowo - rozdzielcza struktura zarządzania”; urzędy „przepełnione są byłymi aparatczykami i ludźmi deputującymi wszelkie zasady moralne. Często są to ludzie czerpiący satysfakcję z poniżania i szkalowania podwładnych, siejący nienawiść i prowokujący konflikty. Relatywizm moralny i zacietrzewienie wyrażane rzucaniem inwektyw to ich żywioł, tak ich nauczono na szkoleniach partyjnych. Kadra kierownicza zazwyczaj jest wyalienowana z lokalnych realiów i kieruje się w działaniu zasadą divide et impera”) oraz wywiadem udzielonym temu samemu publikatorowi (w którym podnosił kłopoty „ze skostniałą i nieefektywną strukturą urzędów pracy i z zakonserwowanymi tam postkomunistami”), trzydziestu czterech pracowników RUP w R.Ś. skierowało w dniu 9 czerwca 1997 r. pismo do Przewodniczącego Zarządu Regionu [...] NSZZ „Solidarność” skargę na powoda. Podobną skargę do dyrektora skierowało w dniu 26 marca 1998 r. trzydziestu czterech pracowników RUP w R.Ś. z siedzibą w Ś.. Powód (od 1967 r. członek PZPR, urlopowany w okresie od 5 maja 1979 r. do 30 września 1981 r. do pracy w aparacie partyjnym, odznaczony w 1983 r. Brązowym Krzyżem Zasługi) był skonfliktowany z kierownikiem RUP Iwoną B. W dniu 4 maja 1998 r. zwróciła się ona do dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w K. o odwołanie Antoniego M. z

dniem 13 maja 1998 r. ze stanowiska, uzasadniając swój wniosek nieprzestrzeganiem przez niego ustalonego porządku pracy, nierzetelnym i nieterminowym wykonywaniem poleceń służbowych, niegodnym zachowaniem się w pracy wobec pracowników urzędu, brakiem inicjatywy „do pogłębiania zaufania osób bezrobotnych i pracodawców wobec tego Urzędu”. Pismem z dnia 8 maja 1998 r. powód został odwołany ze stanowiska z dniem 13 maja 1998 r. na podstawie § 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 21 marca 1995 r. w sprawie organizacji, szczegółowych zasad i zakresu działania Krajowego Urzędu Pracy oraz wojewódzkich i rejonowych urzędów pracy (Dz.U. Nr 38, poz. 187 ze zm.) w związku z art. 70 § 1 i 2 KP oraz art. 36 § 1 pkt 3 KP. Odwołanie otrzymał w dniu 11 maja 1998 r., lecz odmówił potwierdzenia jego odbioru. Zamiaru odwołania powoda ze stanowiska pracodawca nie konsultował ze związkami zawodowymi. Strona pozwana wypłaciła powodowi zasądzone nieprawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Katowicach z dnia 3 marca 1999 r. odszkodowanie (z odsetkami) w łącznej kwocie 4.269 zł.

W ocenie Sądu, pracodawca nie złożył powodowi prawidłowo (zgodnie z art. 30 § 3 i 4 KP) wypowiedzenia umowy o pracę poprzestając na odwołaniu go ze stanowiska z jednoczesnym określeniem okresu wypowiedzenia. Nie spełnił także wymogu uzyskania na rozwiązanie z powodem stosunku pracy zgody zarządu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” miasta K., czym uchybił art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854). Wypowiedzenie umowy o pracę było jednak merytorycznie uzasadnione. Przywrócenie Antoniego M. do pracy byłoby niezgodne zarówno z jego interesem (pracę w RUP nazywał „piekłem” i w niej upatrywał źródła swoich dolegliwości) jak i z interesem pracodawcy (mogłoby spowodować zakłócenia w funkcjonowaniu Urzędu). Byłoby także przeciwne zasadom współżycia społecznego.

„Uwzględnienie żądania powoda zrodziłoby wśród pozostałych pracowników pozwanego przekonanie o tolerowaniu bezkarności nagannego postępowania działacza związkowego nacechowanego wyjątkową agresją skierowaną przeciwko swemu pracodawcy, przełożonemu i współpracownikom. Przywrócenie powoda do pracy byłoby sygnałem dla pracowników pozwanego, że status działacza związkowego pozwala na wszystko i stanowi ochronę przed wszelkimi skutkami działań podejmowanych przez korzystającego z niego pracownika. Stałoby się też sygnałem dla powoda, że (...) lekceważący stosunek do przełożonej, współpracowników i petentów jest akceptowaną przez prawo i stosujące je sądy formą działania”. Powoływanie się powo-

da na naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest nadużyciem przez niego prawa podmiotowego do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Dlatego Sąd nie orzekł przywrócenia powoda do pracy, lecz odszkodowanie na podstawie art. 477¹ § 2 KPC. Nadto, powód przyjął od pozwanego odszkodowanie zasądzone nieprawomocnym wyrokiem, co, zgodnie z art. 453 KC w związku z art. 300 KP, spowodowało wygaśnięcie jego roszczenia o przywrócenie do pracy. Ponieważ roszczenie powoda z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy zostało przez stronę pozwaną dobrowolnie zaspokojone, powództwo o nie należało oddalić.

Antoni M. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie art. 45 § 2 i 3 KP w związku z art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 477¹ § 2 KPC, jego pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku. Wywodził on, że skoro Sąd ustalił, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, nie mógł zasądzić wbrew żądaniu pozwu - odszkodowania. Bowiem „w stosunku do powoda obowiązywał ustawowy zakaz orzekania o odszkodowaniu”. Nadto, norma prawna procesowa nie może uchylić normy prawa materialnego, z której wynika nakaz restytucji stosunku pracy, jeżeli żądał jej powód.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 45 § 2 i 3 KP, jeżeli pracownik, którego trwałość stosunku pracy jest chroniona przepisami szczególnymi, żąda w przypadku wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przywrócenia do pracy, sąd nie może zasądzić z urzędu wbrew temu żądaniu odszkodowania także wtedy, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Żądaniem takiego pracownika sąd, jak wynika z powołanych przepisów, jest związany. Prawo pracownika do wyboru jednego z roszczeń alternatywnych przewidzianych w art. 45 § 1 KP nie ma charakteru absolutnego. Wedle art. 8 KP działanie uprawnionego polegające na czynieniu ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego „nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”. Przepis ten, jako ogólny dotyczy wykonywania wszelkich praw podmiotowych przez każdy z podmiotów stosunku pracy. Zatem i wybór roszczenia o przywrócenie do pracy przez pracownika szczególnie chronionego podlega ocenie w aspekcie zgodności z zasadami współżycia społecznego.

Celem ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych jest umożliwienie im prawidłowego wykonywania funkcji reprezentantów pracowników - ich praw i interesów - wobec pracodawcy. Pracownik będący działaczem związkowym jest więc chroniony przed zwolnieniem z pracy w związku z wykonywaniem funkcji związkowych. Wymóg uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej, w której pracownik pełni funkcję z wyboru na rozwiązanie stosunku pracy, ma stanowić prawną gwarancję jego niezależności od pracodawcy. Działacz związkowy nie jest jednak zwolniony z należytego wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym zwłaszcza dbałości o dobro pracodawcy, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Co istotniejsze, to właśnie od działacza związkowego należy wymagać postawy nienagannej, wręcz wzorcowej. Tylko taka postawa może bowiem sprzyjać wiarygodności jego poczynań i autorytetowi niezbędnemu do właściwego pełnienia funkcji.

Z bardzo rzetelnych, drobiazgowych, dokonanych po wszechstronnej i wnikliwej analizie materiału dowodowego ustaleń Sądu pierwszej instancji, które Sąd drugiej instancji uznał za własne, a które nie zostały zakwestionowane w kasacji, wynika jednoznacznie, że skarżący nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Naruszający zasady współżycia społecznego był jego stosunek do współpracowników, przełożonych i stron. Zachowanie skarżącego nie miało żadnego merytorycznego uzasadnienia w pełnionej funkcji związkowej i nie było z jej sprawowaniem w żaden sposób związane. Trafnie wobec tego ocenił Sąd, że żądanie Antoniego M. przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nie jest wykonywaniem przysługującego mu prawa i nie korzysta z ochrony przewidzianej w § 3 art. 45 KP.

Nie jest słuszny zarzut kasacji jakoby Sąd orzekł o roszczeniach skarżącego wywodząc je z przepisów procesowych. Art. 477¹ KPC wyznacza granice wyrokowania w sprawach z zakresu prawa pracy w sposób dla nich swoisty. Nie tylko zobowiązuje sąd do orzeczenia o roszczeniach wynikających z faktów przytoczonych przez pracownika (§ 1), ale także przyznaje sądowi kompetencję do zasądzenia innego roszczenia niż żądane, jeżeli ono okaże się w przebiegu procesu nieuzasadnione (§ 2). Ma zastosowanie w sytuacjach, gdy prawo materialne przewiduje roszczenia alternatywne i pozostawia powodowi możliwość wyboru jednego z nich. Takim przepisem materialnoprawnym, który przewiduje roszczenia alternatywne - restytucyjne lub

odszkodowawcze - jest art. 45 § 1 KP. W § 2 przyznaje on sądowi kompetencję do zasądzenia odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli restytucja stosunku pracy byłaby niemożliwa lub niecelowa. Brak możliwości przywrócenia do pracy lub jego niecelowość nie mogą jednak uzasadniać odmowy przywrócenia do pracy żądającego restytucji stosunku pracy pracownika chronionego przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy przepisami szczególnymi (§ 3). Możliwość i celowość przywrócenia do pracy nie stanowią wyczerpujących okoliczności zasadności restytucji stosunku pracy. Żądanie przywrócenia do pracy może pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego i w takim kontekście nie mieć uzasadnienia. Te właśnie nietypowe sytuacje, gdy żądanie pracownika jest w świetle materiału dowodowego zebranego w sprawie nieuzasadnione, choćby nawet było możliwe, pozwala rozstrzygnąć, zgodnie z powagą prawa i jego funkcjami (art. 477¹ § 2 KPC).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====