

Wyrok z dnia 6 kwietnia 2004 r.

I PK 473/03

Uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z przewodniczącym komisji rewizyjnej (art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) jest skuteczne, pomimo późniejszej odmowy wpisu do rejestru uchwały o wyborze nowego zarządu z powodu jej sprzeczności ze statutem związku zawodowego.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2004 r. sprawy z powództwa Macieja J. przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji „W.-K.” Spółce z o. o. w S. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, premię i nagrodę roczną, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 10 marca 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 10 marca 2003 r. [...] oddalił apelację Macieja J. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Skierniewicach z dnia 25 czerwca 2002 r. [...], oddalającego jego powództwo przeciwko Zakładowi Wodociągów i Kanalizacji „W.-K.” Spółce z o.o. w S. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, premię i nagrodę roczną.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Maciej J. był zatrudniony u strony pozwanej, ówczesnym Zakładzie Utylizacji Ścieków w S., od 1 października 1991 r., początkowo na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Oczyszczalni i Kanalizacji. Od dnia 1 stycznia 1997 r., kiedy to uchwałą Rady Miejskiej w S. z dnia 28 listopada 1996 r. w miejsce Zakładu Utylizacji Ścieków utworzono Zakład Wodociągów i Kanalizacji „W.-K.” (ZWIK), nadal zajmował stanowisko Głównego Specjalisty ds. Dokumentacji, Nadzoru i Opłat. Z dniem 2 sierpnia 1999 r. powodowi powierzono stanowisko Głównego Specjalisty ds. Techniczno - Inwestycyjnych. Od tego też dnia był kierownikiem Działu Techniczno - Inwestycyjnego. Do zakresu jego obowiązków należało, między innymi, wydawanie warunków technicznych oraz warunków wykonywania przyłączy, sieci wodociągowych i kanalizacyjnych, opiniowanie dokumentacji technicznej, koncepcji projektowanych sieci oraz przyłączy wodociągowych i kanalizacyjnych, a także projektów zagospodarowania terenu składanych Zakładowi do zaopiniowania, sporządzanie opinii technicznych o stanie istniejących sieci oraz współudział w ustalaniu potrzeb nowych, sprawowanie nadzoru nad budowanymi sieciami wodociągowymi i kanalizacyjnymi na terenie S. oraz dokonywanie odbiorów technicznych nowych bądź przebudowanych sieci i przyłączy wodociągowych i kanalizacyjnych, prowadzenie dokumentacji inwentaryzacyjnej przyłączy oraz sieci wodno - kanalizacyjnej miasta i dokumentacji technicznej obiektów zakładowych, przygotowanie, prowadzenie i nadzór nad procesem inwestycji i modernizacji obiektów Spółki, opracowywanie koncepcji technicznych budowy sieci wodociągowych kanalizacji sanitarnej i deszczowej oraz przepompowni ścieków i stacji uzdatniania wody, wykonywanie innych poleceń nie ujętych w zakresie czynności, a związanych z wykonywaną pracą. W dniu 1 października 1999 r. zakończono roboty budowlane budynku krat, piaskowników i kanału wykonywane przez pozwaną Spółkę w ramach modernizacji i rozbudowy oczyszczalni ścieków. Roboty budowlane kraty „rzadkiej” i wiaty zakończono 23 grudnia 1999 r. Nadzór inwestorski w zakresie prowadzonych prac pełnił Kazimierz D. Odbioru robót budowlanych, który obejmował budynek krat i piaskowniki oraz kanał doprowadzający ścieki do przelewu burzowego, dokonała 9 grudnia 1999 r. komisja w składzie: powód - jako przewodniczący, Kazimierz D. - inspektor nadzoru oraz Henryk D. - kierownik budowy. W dniu 27 grudnia 1999 r. odebrano wiatę nad kratą „rzadką”. Powód nie podpisał protokołów, nie uczestniczył fizycznie w czynnościach komisji, nie wykazywał zainteresowania przebiegiem prac, a także nie nadzorował

inwestycji - do czego zgodnie z powierzonym mu zakresem obowiązków był zobowiązany. Z dniem 31 stycznia 2000 r. ustalono dla Macieja J. nowy zakres obowiązków, który ten przyjął do wiadomości z zastrzeżeniami dotyczącymi szczegółowych obowiązków. Zmodyfikowany zakres czynności obejmował: wydawanie warunków technicznych oraz warunków wykonywania przyłączy, sieci wodociągowych i kanalizacyjnych, opiniowanie i rejestrowanie koncepcji projektowanych sieci wodno - kanalizacyjnych, dokumentacji technicznej sieci i przyłączy wodociągowych i kanalizacyjnych, a także projektów zagospodarowania terenu, sporządzanie opinii technicznych o stanie istniejących sieci oraz współdziałł w ustalaniu potrzeb budowy nowych, opracowywanie koncepcji technicznych budowy sieci wodno - kanalizacyjnej i deszczowej oraz przepompowni ścieków i stacji uzdatniania wody, opracowywanie dokumentacji projektowo - kosztorysowej sieci i przyłączy wodno - kanalizacyjnych oraz wykonywanie czynności poprzedzających proces projektowania, protokolarne przekazanie opracowanych dokumentacji inwestorowi lub przygotowanie niezbędnych dokumentów i uzyskanie pozwolenia na budowę w przypadku inwestycji ZWiK, przygotowanie procesu inwestycji i modernizacji obiektów ZWiK i sieci wodno - kanalizacyjnej, prowadzenie i nadzór nad procesami inwestycyjnymi i modernizacją obiektów ZWiK z wyłączeniem sieci wodno - kanalizacyjnej na terenie miasta, prowadzenie robót i nadzór nad robotami wykonywanymi przez grupę remontowo - budowlaną ZWiK. Od określonego w powyższy sposób zakresu czynności powód złożył w dniu 1 lutego 2000 r. „odwołanie” do prezesa Spółki. Pomimo że prezes Spółki zajął w tej sprawie stanowisko, powód ponownie, w dniu 24 marca 2000 r., zwrócił się o doprecyzowanie zapisów uwzględnionych w zakresie obowiązków.

Maciej J. jako Główny Specjalista ds. Techniczno - Inwestycyjnych uchylał się od wykonywania swoich obowiązków, odmawiał współpracy z kierownikami innych działów. Ze wszystkimi sprawami dotyczącymi prowadzonych przez Spółkę inwestycji zwracał się bezpośrednio do Dyrektora ds. Technicznych. W piśmie z 18 stycznia 2000 r. przełożony powoda poinformował go o swoich oczekiwaniach wobec pracownika zatrudnionego na stanowisku Głównego Specjalisty i Kierownika Działu Technicznego, a w szczególności o samodzielności pracy, korzystaniu z przydzielonych mu uprawnień, inicjatywy w rozwiązywaniu spraw problemowych na poziomie działu i zakładu oraz nieoczekiwania na polecenia przełożonych, a także zażądał zmiany stylu pracy. Pomimo to Maciej J. nie zmienił swojej postawy. Nadal nie podejmował się samodzielnego rozwiązywania problemów, wciąż kierował do dyrektora

pisma, a nadto zwlekał z wykonaniem prac terminowych. Z uwagi na zastrzeżenia do pracy powoda, w marcu 2000 r. przyznano mu obniżoną premię w wysokości 555,10 zł brutto, podczas gdy uprzednio otrzymywał premię w wysokości 1.448 zł brutto. W dniu 30 marca 2000 r. zmieniono zakres obowiązków Macieja J. na okres trzech miesięcy, pozbawiając go jednocześnie możliwości kierowania Działem Techniczno - Inwestycyjnym. W ramach powierzonych obowiązków otrzymał polecenie wykonania do dnia 20 kwietnia 2000 r. projektu technicznego sieci wodociągowej dla ul. J., Z. i W. w S. Termin ten, z uwagi na chorobę powoda został następnie przesunięty do dnia 26 maja 2000 r. W przeddzień wyznaczonego terminu Dyrektor ds. Technicznych - Jan P. stwierdził nieprawidłowy stan zaawansowania robót, nierokujący rychłego ich zakończenia, w związku z czym uprzedził powoda o obniżeniu premii uznaniowej za maj.

W dniu 27 czerwca 2000 r. wypowiedziano Maciejowi J. umowę o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia strona pozwana podała: niewywiązanie się powoda z powierzonego mu polecenia wykonania projektu technicznego sieci wodociągowej, brak zaangażowania ze strony pracownika, złą organizację pracy, brak samodzielności, inicjatywy, niewywiązywanie się w terminie z nałożonych obowiązków w zakresie wykonania projektów przyłączy wodociągowych, a także podejmowanie działań prowadzących do powstania i podtrzymywania napięć i konfliktów w zakładzie pracy, wpływających negatywnie na atmosferę dobrej pracy i osiągnięcie właściwych efektów realizowanych zadań, poprzez wykonywanie w godzinach pracy odbitek ze swoich wypowiedzi prasowych, kolportowaniu ich wśród pracowników, przedstawianie swojej wersji konfliktu z kierownictwem Spółki, złośliwą, bezpodstawną krytykę kierownictwa Spółki, krytykę poczynań pracodawcy poprzez wypowiedanie na łamach prasy nieobiektywnych opinii zmierzających do podważania wiarygodności i uczciwości Zarządu Spółki, mimo że wszczęte uprzednio z inicjatywy powoda postępowanie przygotowawcze nie zostało zakończone oraz brak zaufania kierownictwa Spółki do powoda jako pracownika.

W dniu 8 marca 2000 r. w pozwanej Spółce powstał Związek Zawodowy Pracowników Zakładu Wodociągów i Kanalizacji „W.-K.” Spółki z o.o., którego jednym z założycieli był Maciej J. Uchwałą Związku z 15 marca 2000 r. został on powołany na funkcję przewodniczącego Komisji Rewizyjnej. Postanowieniem Sądu Okręgowego w Skierniewicach z dnia 6 kwietnia 2000 r. [...], Związek został wpisany do rejestru związków zawodowych. W dniu 21 kwietnia 2000 r. odbyło się Nadzwyczajne Zebra-

nie Ogólne Związku, które powołało zarząd w nowym składzie. W dniu 25 kwietnia 2000 r. zarząd Związku zawiadomił Prezesa pozwanej Spółki o zmianach w składzie zarządu wyłonionego przez Nadzwyczajne Zebranie Ogólne Związku w dniu 21 kwietnia 2000 r. Sąd Okręgowy w Skierniewicach w dniu 25 sierpnia 2000 r. [...], odmówił zarejestrowania składu zarządu Związku z uwagi na naruszenie przy dokonywaniu jego wyboru § 20 Statutu. Sąd Apelacyjny w Łodzi oddalił apelację wnioskodawcy od tego postanowienia. Przed złożeniem powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany pracodawca zwrócił się do zarządu Związku o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zarząd Związku wyraził zgodę na wypowiedzenie Maciejowi J. umowy o pracę.

W ocenie Sądu, podane przez pozwaną Spółkę przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, są rzeczywiste i zasadne w świetle art. 45 § 1 k.p. Powód zwracał się do zarządu Spółki o rozwiązanie żenująco prostych kwestii. Występował do Zarządu Miasta S. o skontrolowanie inwestycji prowadzonej przez pozwaną przy modernizacji Miejskiej Oczyszczalni Ścieków pod kątem zgodności zawieranych umów z ustawą o zamówieniach publicznych. Zarząd Miasta, po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających w okresie od 25 lutego do 1 czerwca 2000 r. i zbadaniu zarzutów powoda uznał, że zarząd Spółki nie działał na jej szkodę. W zastosowanej procedurze zamówień publicznych dopatrywał się wprawdzie pewnych uchybień proceduralnych, ale nie miały one negatywnych skutków finansowych dla Spółki. W dniu 30 marca 2000 r. Maciej J. zwrócił się do Prokuratury Rejonowej w Skierniewicach z wnioskiem o wszczęcie postępowania przygotowawczego przeciwko zarządowi Spółki, zarzucając mu naruszenie dyscypliny budżetowej i działanie na szkodę Spółki. Postanowieniem z 31 lipca 2000 r. Prokurator Rejonowy umorzył dochodzenie w sprawie z uwagi na brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa. Na skutek złożonej przez powoda w dniu 26 marca 2001 r. skargi do Biura Ministra Sprawiedliwości Wydziału Skarg i Wniosków, Prokuratura Apelacyjna w Łodzi zleciła postępowanie uzupełniające, które do dnia wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji nie zostało podjęte. Powód skierował także skargę do Najwyższej Izby Kontroli. W zaleceniach pokontrolnych Najwyższa Izba Kontroli zalecała „ściśle przestrzeganie warunków zawartych umów, uzgadnianie terminów wykonania dokumentacji projektowo - kosztorysowej przez Ekolog Sp. z o.o. z P., egzekwowania przez pracowników jednoznacznego określenia wykonanych zadań w tym realizacji dostaw”. Nie czekając na wyniki kontroli Zarządu Miasta i rozstrzygnięcia

postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową, powód zawiadomił lokalną prasę o swoich zarzutach podnoszonych wobec zarządu Spółki. Postawa Macieja J. wywołała niezadowolenie wśród pracowników pozwanej Spółki, którzy w liście otwartym do prasy opowiedzieli się po stronie Zarządu. Sąd Okręgowy uznał za słuszny zarzut apelacji w zakresie dotyczącym sporządzania przez powoda w czasie pracy „odbitek” ze swoich prasowych wypowiedzi, albowiem zdarzenie takie nie zostało udowodnione przez pracodawcę. Jednak „pozostałe zarzuty znajdują pełne odzwierciedlenie w materiale zebrany przed Sądem, a zatem są prawdziwe i obiektywnie uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę”. Odnosząc się do zarzutu naruszenia 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.), Sąd stanął na stanowisku, że pozwana Spółka zastosowała się do tego przepisu. Okoliczność uzyskania zgody na rozwiązanie umowy o pracę zarządu, którego skład nie był uprawniony do jej wyrażenia, co okazało się dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Konflikty wewnątrz-związkowe należą, zdaniem Sądu, wyłącznie do spraw członków Związku i nie mogą mieć wpływu na decyzje pracodawcy. Nieważność wyboru nowych władz związku pozostawała bez wpływu na prawidłowość dokonanego wypowiedzenia.

Skoro wypowiedzenie było zasadne i nie naruszało przepisów, to roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie jest usprawiedliwione, a wobec tego bezzasadne jest również roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W kwestii przyznania powodowi premii Sąd podkreślił, że ma ona charakter uznaniowy, a ponieważ powód nie wywiązywał się należycie z obowiązków, jej przyznanie byłoby bezpodstawne. W zakresie zarzutów proceduralnych Sąd drugiej instancji stwierdził, że skoro w rozpoznawanej sprawie przedmiotem postępowania były okoliczności dotyczące wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez powoda, nieuzasadnione byłoby powoływanie dowodów odnoszących się do niegospodarności, czy też działania zarządu na szkodę Spółki. „Sąd rozpatrujący sprawę zobowiązany jest ustosunkować się do dowodów mających istotne znaczenie w sprawie, bowiem tylko okoliczności istotne mogą być przedmiotem dowodzenia przed Sądem, stosownie do art. 227 k.p.c.”

Maciej J. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię art. 38 k.p. w związku z art.

32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że spełnione zostały przesłanki niezbędne do wypowiedzenia i rozwiązania z powodem stosunku pracy, art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, oraz naruszenie przepisów postępowania, a to: art. 217 § 2 k.p.c., art. 233 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., jego pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez „uwzględnienie apelacji powoda wniesionej od wyroku wydanego w pierwszej instancji w dniu 25 czerwca 2002 r. przez Sąd Rejonowy w Skierniewicach Wydział Pracy”, ewentualnie o „uchylenie wyroków wydanych w obu instancjach i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Skierniewicach Wydział Pracy” do ponownego rozpoznania, z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazał występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, „związane z koniecznością ustalenia, jaki skutek ma wyrażenie przez Zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie z mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w sytuacji, gdy prawomocne orzeczenia wskazują, że Zarząd zakładowej organizacji związkowej w określonym składzie nie był uprawniony do wypowiedzenia się w kwestii wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy”.

W uzasadnieniu skargi wywodził, że zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z powodem została wydana przez niewłaściwy organ związkowy, albowiem został on „wybrany niezgodnie z prawem i niezgodnie z postanowieniami Statutu związku zawodowego”. Zdaniem skarżącego, w sprawie istniały uzasadnione przesłanki, aby Sądy obu instancji zbadały czy stanowisko zarządu zakładowej organizacji związkowej pochodziło od właściwego organu związkowego. Ponadto, postanowienie o odmowie rejestracji zmian w składzie zarządu wydane przez Sąd Okręgowy w Skierniewicach w dniu 25 sierpnia 2000 r., a więc jeszcze w okresie biegnącego wypowiedzenia, było dla pracodawcy „podstawą do zbadania, czy aby zgodę na rozwiązanie z powodem stosunku pracy wydał właściwy organ związkowy”. Odmowa dokonania wpisu zmian w składzie zarządu zakładowej organizacji związkowej oznacza bowiem, że „zgodę wydały osoby, które z formalnego punktu widzenia nie były w momencie podejmowania decyzji członkami Zarządu zakładowej organizacji związkowej”. W konsekwencji, odmiennie niż przyjęły Sądy obu instancji, tak wyrażona zgoda nie może być traktowana jako wiążąca i wywołująca prawem przewidziane skutki, a powinna zostać uznana za nieważną. W takiej sytuacji pracodawca „winien

był oprzeć się na wypisie z Rejestru Związków Zawodowych, celem zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentowanej przez Zarząd w składzie wynikającym ze stosownego wpisu.” Podnosił również, że wskazane przez pracodawcę podstawy wypowiedzenia umowy o pracę są ogólnikowe i nierzeczywiste, a zatem równoznaczne z brakiem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w znaczeniu art. 30 § 4 k.p. Według skarżącego, Sąd naruszył art. 217 k.p.c. poprzez niedopuszczenie prawidłowo zgłaszanych dowodów w postaci wskazanych przez powoda zeznań świadków i dokumentów, a nadto uchybił art. 233 k.p.c., przekraczając granice swobodnej oceny dowodów. Sąd nie uwzględnił również prawomocnych orzeczeń stwierdzających nieważność uchwał podjętych w dniu 21 kwietnia 2000 r. na Nadzwyczajnym Zebraniu Ogólnym oraz orzeczeń odmawiających rejestracji zmian w składzie osobowym organów zakładowej organizacji związkowej przez co naruszył art. 316 k.p.c. Uchybił także art. 328 § 2 k.p.c., albowiem „zdyskwalifikował pewne dowody w sposób ogólnikowy i bez logicznego uzasadnienia”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ponieważ kasacja została oparta na obydwu podstawach określonych w art. 393¹ k.p.c., w pierwszej kolejności rozpoznane być muszą zarzuty proceduralne.

Nie jest trafny zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. Przepis ten wyznacza granice rzeczowe i czasowe prowadzenia postępowania dowodowego. Stanowi je „dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych”. Wszakże nie wszelkich, czy jakichkolwiek okoliczności spornych, ale tych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd drugiej instancji nie uwzględnił wniosków dowodowych zgłoszonych przez skarżącego w apelacji, albowiem fakty, o zaistnieniu których miały zaświadczać, dla wyjaśnienia okoliczności spornych między stronami istotnych dla wyniku sprawy były bez znaczenia. Rację ma Sąd, że główny przedmiot sporu stanowiła zasadność (lub brak zasadności) wypowiedzenia i zgodność (lub niezgodność) tej czynności z przepisami. Dowodzenie zeznaniami świadków wysokich kwalifikacji zawodowych skarżącego w kontekście podanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie było uzasadnione potrzebą procesową. Wszak pracodawca ich nie kwestionował. Bez zna-

czenia w rozpoznawanym sporze są również fakty dotyczące sposobu zarządzania Spółką i jej funkcjonowania.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. mógłby stanowić uzasadnioną podstawę kasacji gdyby skarżący wykazał, że Sąd uchybił temu przepisowi i wskazał, jaki wpływ mogło mieć to uchybienie na wynik sprawy. Sąd drugiej instancji przyjął „za własne” ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy. Nie miał w tej sytuacji obowiązku „przenoszenia” w całości odnośnych fragmentów uzasadnienia wyroku zaskarżonego apelacją do motywów „własnego” wyroku. Ich pominięcie oznacza tylko tyle, że Sąd drugiej instancji w motywach rozstrzygnięcia odsyła w zakresie ustaleń faktycznych do uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji. Nie miał też obowiązku ustosunkowywania się do wszelkich twierdzeń strony i wszystkich jej tez zawartych w apelacji. Zwłaszcza do tych, które dla rozstrzygnięcia sprawy nie miały żadnego znaczenia. Nie „zdyskwalifikował” żadnych dowodów „w sposób ogólnikowy i bez logicznego uzasadnienia”. Uznał tylko, słusznie, że zachodzą przewidziane w art. 381 k.p.c. podstawy do odmowy przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, Sąd zebrał dostateczny materiał dowodowy do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy i starannie go rozważył. Powiązanie poszczególnych faktów i wnioski stąd wyprowadzone są logiczne. Zarzutu uchybienia art. 233 § 1 k.p.c. nie może uzasadniać jedynie odmienna od poczynionej przez sąd, subiektywna ocena dowodów strony niezadowolonej z niekorzystnego dla niej wyroku. Uzasadnienie kasacji w odniesieniu do tego zarzutu jest tylko polemiką z ustaleniami Sądu.

Art. 316 k.p.c. nakazuje brać pod rozwagę przy wyrokowaniu stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Zakazuje więc sądowi powoływania się na zdarzenia ujawnione lub zaistniałe po zamknięciu rozprawy, a zarazem zobowiązuje go do uwzględniania wszystkich powołanych przez strony faktów i okoliczności - nie tylko tych, które istniały w chwili wszczęcia postępowania, ale także takich, które nastąpiły (zdarzyły się) po wniesieniu powództwa - w czasie trwania postępowania. Ta generalna zasada, odnosząca się do wyrokowania we wszystkich sprawach cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c., ma jednak ograniczone zastosowanie w postępowaniu o roszczenia pracowników z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik ma prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w każdym przypadku (art. 44 k.p.). Uprawnienie to

traktowane jest jako element powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Warunkiem orzeczenia o roszczeniach przewidzianych w art. 45 k.p. na korzyść pracownika jest ustalenie przez sąd pracy, że „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę”. Zatem istota postępowania odwoławczego tkwi w kontroli zgodności z prawem „oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia”. Czasowym punktem odniesienia dla takiej kontroli może być jedynie moment (data) złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Ustalając przeto, czy wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony było zasadne i czy nie naruszało przepisów, sąd musi i może uwzględnić stan sprawy (faktyczny i prawny) istniejący w dniu dokonania tej czynności. Zdarzenia późniejsze (np. śmierć pracodawcy, utrata przez pracownika zdolności do wykonywania pracy) mogą mieć znaczenia dla orzeczenia o roszczeniach pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy (np. o orzeczeniu odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy). Mogą mieć też znaczenie dla oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę na skutek dokonanego uprzednio wypowiedzenia - zasadnego i w chwili złożenia oświadczenia woli nienaruszającego przepisów (np. w razie ujawnienia w okresie wypowiedzenia ciąży pracownicy albo wyboru pracownika do pełnienia niektórych funkcji). Jednak nie dla ustalenia zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem. W postępowaniu wszczętym z powództwa Macieja J. Sąd powinien był dokonać oceny zgodności wypowiedzenia z prawem, uwzględniając stan faktyczny sprawy i stan prawny istniejące w dniu dokonania wypowiedzenia, tj. 27 czerwca 2000 r. Tak też uczynił.

Skoro ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku nie zostały skutecznie podważone, jest nimi związany także Sąd Najwyższy. Podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, poza sporządzeniem w czasie pracy odbitek z prasowych wypowiedzi, były rzeczywiste i prawdziwe. Sąd Najwyższy podziela ocenę, że uzasadniały one wypowiedzenie. Maciej J. zajmował stanowisko samodzielne - głównego specjalisty ds. oczyszczalni i kanalizacji (od 1 października 1991 r.), głównego specjalisty ds. dokumentacji, nadzoru i opłat (od 1 stycznia 1997 r.), głównego specjalisty ds. techniczno - inwestycyjnych (od 2 sierpnia 1999 r.) oraz kierownicze (od 2 sierpnia 1999 r. był kierownikiem Działu Techniczno - Inwestycyjnego). Z istoty stanowiska samodzielnego i funkcji kierowniczej wynika konieczność samodzielnego rozwiązywania problemów oraz

podejmowania decyzji należących do kompetencji i obowiązków pracownika zatrudnionego na takim stanowisku oraz sprawującego taką funkcję. Bezczyność, bierność, pasywność, powstrzymywanie się od oczekiwanego przez przełożonych „stylu” pracy i próba przerzucenia na nich obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem świadczy albo o złośliwym uchylaniu się od należytego wykonywania tychże obowiązków, jeżeli jest celowe, albo o braku umiejętności koniecznych do wykonywania pracy tego rodzaju, jeżeli celowe nie jest. W obu przypadkach pracodawca musi mieć możliwość zmiany istniejącego stanu rzeczy. Kierowanie jednostką organizacyjną wymaga współpracy zarówno z podległym zespołem pracowników, jak też z przełożonymi i innymi osobami odpowiedzialnymi za prawidłowe wykonywanie powierzonych im zadań, uzależnionych od wyników pracy tejże jednostki. Skarżący w okresie poprzedzającym wypowiedzenie nie przejawiał woli do takiej współpracy. Tym samym utrudniał należyte wykonywanie pracy innym, co musiało negatywnie rzutować na funkcjonowanie całego zakładu. Skarżący nie wykonał projektu technicznego sieci wodociągowej ani w początkowo wyznaczonym (20 kwietnia 2000 r.), ani w przedłużonym (26 maja 2000 r.) terminie. Przekracza granice usprawiedliwionej krytyki rozpowszechnianie niesprawdzonych i nieudokumentowanych informacji dotyczących funkcjonowania zakładu, upublicznianie niepotwierdzonych przez organy kontrolne i nadzorcze zarzutów formułowanych pod adresem przełożonych. Ciągłe oskarżenia, pretensje, pomówienia i „walka” z przełożonymi nie sprzyjają właściwej atmosferze pracy. Postępowanie skarżącego nie służyło łagodzeniu napięć i konfliktów, ale - niezależnie od intencji - podsycalo je. Pracownik należący do kadry kierowniczej zakładu powinien być osobą najwyższego zaufania. Powinien wzorowo wykonywać swoje obowiązki zawodowe, przejawiać wzmożoną dbałość o dobro zakładu, wpływać pozytywnie na stosunki międzyludzkie. Maciej J. takiej postawy nie prezentował. Zarzut naruszenia art. 45 k.p. nie jest zasadny.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. Ustawodawca nie określił sposobu opisanego przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Znaczy to, że ocenę w zakresie prawidłowości jej wskazania uzależnił od okoliczności każdego konkretnego przypadku. Uwzględniając cel regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p., przyczyna wypowiedzenia powinna być podana w taki sposób, by umożliwić pracownikowi obronę. Musi więc być dla niego zrozumiała. W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowane zostały pewne ogólne reguły w tym zakresie. Dotyczy to także stopnia konkretyzacji przyczyny. Konieczność mniej lub bardziej

szczegółowego jej opisanie zależy przede wszystkim od rozeznania pracownika co do okoliczności wypowiedzenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNP 1999 nr 3, poz. 87; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001 nr 20, poz. 618). Uwzględniając okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę Maciejowi J. - treść jego korespondencji z pracodawcą, uzasadnienie pozbawienia go premii za kwiecień i maj 2000 r., powody pozbawienia go funkcji kierowniczej, opisywany w prasie lokalnej jego konflikt z przełożonymi i zaangażowanie się w ten konflikt po stronie pracodawcy innych pracowników - ocena, że sposób podania mu przyczyn dokonania tej czynności jest prawidłowy, a zatem nie uchybia art. 30 § 4 k.p. Przyczyny wypowiedzenia zostały sformułowane na tyle jednoznacznie, że skarżący mógł bez trudu zrozumieć je i odczytać ich sens. Że tak właśnie było wynika już z treści pozwu. Potwierdza tę ocenę przebieg postępowania sądowego.

Problemem prawnym najistotniejszym w rozpoznawanej sprawie, także ze względu na „objętościowe” wyeksponowanie go w kasacji, jest kwestia zachowania przez pracodawcę wymogu uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę. Maciej J. pełnił bowiem funkcję przewodniczącego komisji rewizyjnej Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Wodociągów i Kanalizacji „W.-K.” Sp. z o.o. Według art. 32 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym w dniu wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, tj. 27 czerwca 2000 r., pracodawca nie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej bez zgody zarządu tego związku. Strona pozwana została poinformowana w dniu 25 kwietnia 2000 r. o wyborze w dniu 21 kwietnia 2000 r. przez nadzwyczajne ogólne zebranie Związku zarządu w nowym składzie personalnym. Zmiana składu osobowego zarządu i informacja o niej miała (lub mogła mieć) znaczenie tylko w relacjach pracodawca - członek zarządu. Wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej powoduje bowiem powstanie (uaktualnienie) pewnych szczególnych jego uprawnień i zarazem odpowiadających im obowiązków pracodawcy (np. w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy, udzielenia urlopu organizacyjnego czy zwolnień od pracy). Nie miała natomiast żadnego znaczenia w relacjach między pracodawcą i zarządem zakładowej organizacji związkowej jako jej organem. Art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zobowiązuje pracodawcę do uzyskania zgody organu, a nie osób w organie tym zasiadających.

Taką zgodę zarządu pozwana Spółka uzyskała. Nie ma znaczenia okoliczność, że w postępowaniu rejestracyjnym okazało się, iż uchwała nadzwyczajnego ogólnego zebrania Związku w sprawie wyboru zarządu w nowym składzie została podjęta z naruszeniem postanowień statutu. Pracodawca nie jest uprawniony do kontrolowania przestrzegania przez organy związku zawodowego statutowych procedur, badania legalności uchwał oraz merytorycznej i formalnej prawidłowości podejmowania wszelkich innych decyzji. Nie jest też zobowiązany, co sugeruje pełnomocnik skarżącego, do weryfikacji przekazanych mu przez organy związku informacji poprzez ich porównywanie z wpisami uwidocznionym w rejestrze. Tylko na zasadzie wyjątku, „dla zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy”, dopuszczalne jest sprawdzenie, czy zgoda na wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę „pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i postanowieniami statutu związku zawodowego jest upoważniony do jej podejmowania” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 20/96, OSNP 1997 nr 12, poz. 220). Na tym właśnie polega autonomia związków zawodowych.

Oceniając trafność zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, warto podnieść, że przepis ten, w brzmieniu obowiązującym do 30 czerwca 2003 r., w zakresie w jakim przewidywał ochronę trwałości stosunku pracy członków komisji rewizyjnej związku zawodowego, z dniem 15 kwietnia 2003 r. uznany został przez Trybunał Konstytucyjny za sprzeczny z art. 32 Konstytucji (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., Dz.U. Nr 63, poz. 590). W tym kontekście kwestionowana może być sama potrzeba uzyskania przez pozwanego pracodawcę zgody na wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę. Z dniem 1 lipca 2003 r. art. 32 ustawy o związkach zawodowych został zmieniony, a zmiana ta uwzględnia wyrok Trybunału i jest z nim zgodna (art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146).

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

=====