

**Wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r.**

**II PK 117/04**

**Zwolnienie pracownika od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, (art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) następuje według zasad przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281).**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Ryszarda C. przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi [...] Spółki z o.o. w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 13 stycznia 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim i oddalił apelację powoda.

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

Ryszard C. był od dnia 1 września 1979 r. zatrudniony w pozwanym Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Szpital [...] spółce z o.o. w S. (poprzednio Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S.), ostatnio na stanowisku inspektora do spraw bhp, ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej. W czasie zatrudnienia pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”, wiceprzewodniczącego Sekcji Ochrony Zdrowia Województwa L. NSZZ Solidarność oraz był członkiem zarządu Regionu G. NSZZ Solidarność i Konwentu Przewodniczących Krajowej Sekcji Ochrony Zdrowia.

Pismem z dnia 12 maja 2003 r. pozwany pracodawca zawiadomił Komisję Zakładową NSZZ Solidarność o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako jego przyczyny „samowolne niestawienie się do pracy w dniu 8 maja 2003 r. bez usprawiedliwienia; niewykonanie zgodnie z obowiązkami służbowymi nakazu Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 31 stycznia 2002 r. o czym poinformowano wystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 30 kwietnia 2003 r.; nieprowadzenie, nienależyte prowadzenie oraz niezgłaszanie dokumentacji do właściwego ZUS w związku z wypadkiem przy pracy pracownika Roberta F., który to wypadek miał miejsce w listopadzie 2001 r., o czym Robert F. powiadamiał kilkakrotnie, przedkładając stosowne skargi, ostatnią w dniu 5 maja 2003 r.; niewykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie prowadzenia dokumentacji objętej zakresem czynności powierzonych pracownikowi oraz niewykonywanie poleceń pracodawcy i niestosowanie się do upomnień pracodawcy w zakresie przedkładania rzetelnych informacji odnośnie prowadzonych spraw”.

Uchwałą z dnia 12 maja 2003 r. Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem i powiadomiła o tym pozwanego. W dniu 15 maja 2003 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z przyczyn przedstawionych w piśmie do Komisji Zakładowej.

W pozwie przeciwko byłemu pracodawcy Ryszard C. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia od pozwanego kwoty 11.962,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy do dnia 31 grudnia 2003 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód czynnie uczestniczył w pracach związku zawodowego, w zakładzie i poza zakładem, przy czym z reguły na kilka dni wcześniej informował pozwanego o planowanych pracach w strukturach związku poza zakładem, przedstawiając stosowne oddelegowanie podpisywane bądź przez przewodniczącego, bądź przez samego powoda. W każdy pierwszy czwartek miesiąca uczestniczył w comiesięcznych planowanych posiedzeniach Regionalnej Sekcji Ochrony Zdrowia w G.W. W maju 2003 r. planowe posiedzenie sekcji przesunięto o tydzień, na dzień 8 maja 2003 r., o czym powód wiedział przed wyznaczoną datą i złożył w sekretariacie pozwanego stosowne oddelegowanie, lecz udał się na posiedzenia nie upewniwszy się, czy uzyskał zgodę pracodawcy, tymczasem pozwany nie wyraził zgody na nieobecność powoda. Do obowiązków powoda należało między

innymi wykonywanie zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy, nadzór nad przestrzeganiem przepisów bhp, nadzór na realizacją zadań związanych z odzieżą roboczą i środkami czystości. W 2002 r. pozwany był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy. W wystąpieniu pokontrolnym pracodawca został zobowiązany do terminowego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, zaktualizowania ich rejestru oraz kart pomiarów, założenia i prowadzenia dla każdego pracownika indywidualnych kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego, ustalenia zasad prania odzieży ochronnej. W nawiązaniu do zaleceń pokontrolnych pozwany pismem z dnia 15 kwietnia 2002 r. polecił powodowi przedłożenie w ciągu 5 dni okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy według ustalonego sposobu rejestrowania nieprawidłowości w zakresie bhp, rejestru czynników rakotwórczych występujących w zakładzie, zarządzenia powołującego komisję bhp, rejestru aktualnych szkoleń w zakresie bhp oraz programu przeprowadzania szkoleń okresowych, rejestru oraz aktualnych kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz tabeli norm, ocen ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach, rejestru aktualnych badań lekarskich oraz rejestru wypadków w pracy oraz w drodze do pracy. Po kolejnej kontroli w 2003 r. inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, badający realizację zaleceń ustalonych poprzednim wystąpieniem, w wystąpieniu z dnia 30 kwietnia 2003 r. polecił pozwanemu między innymi bieżące prowadzenie indywidualnych kart przydziału odzieży i obuwia. To zalecenie powód wypełnił tylko częściowo, gdyż komisja powołana przez pozwanego już po ustaniu stosunku pracy powoda stwierdziła zaprowadzenie tych kart jedynie dla pracowników, których nazwiska rozpoczynały się na litery od A do R.

Powód w ramach swych obowiązków prowadził także dokumentację wypadków przy pracy oraz w drodze do pracy i z pracy. Zatrudnieni u pozwanego pracownicy niejednokrotnie bezskutecznie oczekiwali na sporządzenie przez powoda protokołów powypadkowych. Pismem z dnia 23 września 2002 r. pozwany zobowiązał powoda do przedstawienia dokumentów, rejestrów wypadków oraz wyjaśnienia spraw wypadków dziesięciu pracowników, w tym Roberta F. Pismem z dnia 18 października 2002 r. Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych przy NZOZ zwrócił się do pozwanego o podjęcie stosownych działań i spowodowanie natychmiastowego załatwienia zaległych spraw powypadkowych pracowników. Pismem z dnia 21 października 2002 r. pozwany zobowiązał powoda do załatwienia ich w terminie 7 dni, a pismem z dnia 21 listopada 2002 r., w nawiązaniu do pisma z dnia 23 września 2002

r., ostatecznie polecił powodowi załatwienie wszystkich spraw wypadkowych w terminie 7 dni. Z kolei pismem z dnia 20 grudnia 2002 r. upomniął powoda, że dalsze zwlekanie z wykonaniem polecenia jest niewywiązywaniem się z podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 5 maja 2003 r. pozwany otrzymał skargę Roberta F., która dotyczyła niesporządzenia przez powoda dokumentacji jego wypadku z dnia 14 listopada 2001 r.

Sąd stwierdził, że pozwany uchybił przepisowi art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2003 r., Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) i dokonał rozwiązania umowy o pracę, mimo że jego zamiar spotkał się ze sprzeciwem organizacji związkowej. Jednocześnie, mając na względzie konkretność i rzeczywisty charakter przyczyn zwolnienia oraz wagę uchybień powoda w wypełnianiu podstawowych obowiązków pracowniczych, uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Wyrokiem z dnia 18 września 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Międzyrzeczu, oddalając żądanie przywrócenia do pracy, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie równe trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

Rozpoznając apelacje obydwu stron, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 13 stycznia 2004 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.962,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy do dnia 31 grudnia 2003 r., pod warunkiem podjęcia pracy. Apelację pozwanego oddalił. Uwzględniając apelację powoda, Sąd Okręgowy skonstatował, że w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji wykazano jako bezsporne członkostwo powoda w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził wymaganej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.), zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zaaprobował rozważania Sądu pierwszej instancji dotyczące ochrony działaczy związkowych gwarantowanej postanowieniami ustawy o związkach zawodowych i możliwości odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa w wypadkach, gdy za-

chowanie pracownika ma charakter wyjątkowo naganny. Tak rozumiejąc możliwość stosowania art. 8 k.p., nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji co do oceny zachowania powoda jako szczególnie nagannego, czyniącego jego wypadek wyjątkowym, powodującym wyłączenie ochrony gwarantowanej mu postanowieniami ustawy o związkach zawodowych.

Wadliwość ocen Sądu pierwszej instancji w tym zakresie Sąd drugiej instancji unaoczniał przez wykazanie błędu w ustaleniu co do prawdziwości pierwszej z przyczyn wskazanych przez pracodawcę przy rozwiązaniu umowy o pracę. Według Sądu drugiej instancji, niestawienie się powoda w pracy w dniu 8 maja 2003 r. nie było samowolne i niesprawiedliwe. W świetle art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych 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 poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Powód nie miał więc obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na wykonanie takiej czynności. Powołanie się przez pracodawcę na niewykonanie decyzji Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 31 stycznia 2002 r., o czym dowiedział się w dniu 21 kwietnia 2002 r., było - w ocenie Sądu drugiej instancji - niedopuszczalne z mocy art. 52 § 2 k.p.

Ostatnią z przyczyn wskazanych przez pozwanego Sąd Okręgowy uznał za zbyt ogólnikową i tym samym niespełniającą wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. W ocenie tego Sądu, prawdziwy i konkretny był tylko zarzut „nieprowadzenia, nienależytego prowadzenia oraz niezgłoszenie dokumentacji do ZUS w związku z wypadkiem przy pracy Roberta F.”. Pozwany okresie od września do grudnia 2002 r. wielokrotnie kierował do powoda polecenia dotyczące sporządzenia dokumentacji powypadkowej, a powód poleceń tych nie wykonywał. Ostatnia informacja o niesporządzeniu dokumentacji wypadkowej dotarła do pozwanego na skutek skargi wniesionej przez zainteresowanego w dniu 5 maja 2003 r. W tym jednak wypadku Sąd drugiej instancji wyraził przekonanie, że okoliczności związane z egzekwowaniem przez pracodawcę przekazywanych powodowi poleceń służbowych, które - ogólnie rzecz ujmując - sprowadzały się do konieczności prawidłowego wykonywania obowiązków w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy, nie pozwalają na przyjęcie nadużycia prawa w żądaniu przywrócenia do pracy, zwłaszcza że pozwany wykazywał wyjątkowy brak stanowczości w egzekwowaniu wydawanych przez siebie poleceń. Doprowadziło to Sąd Okręgowy do konkluzji, że

choć zaniechanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie było na tyle naganne, by wyłączało stosowanie szczególnej ochrony przewidzianej postanowieniami art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Apelację pozwanego Sąd Okręgowy uznał za bezzasadną i oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

Kasacja pozwanego, zawierająca wniosek o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości, uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego we wskazanej części i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Międzyrzeczu do ponownego rozpoznania, została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię i zastosowanie art. 25 ust. 2 i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) oraz art. 30 § 4, art. 52 § 2, art. 8 i art. 56 § 1 k.p.

Wniosek o rozpoznanie kasacji skarżący uzasadnił koniecznością wyjaśnienia, czy przysługujące na mocy art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych uprawnienie pracownika do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jest uprawnieniem o charakterze bezwzględnym w tym sensie, że pracownik nie jest zobowiązany do poinformowania pracodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem o skorzystaniu z tego uprawnienia, ani do uzyskania zgody pracodawcy na zwolnienie od pracy zawodowej, oraz czy w związku z niepoinformowaniem pracodawcy o okolicznościach, o których mowa w art. 25 ust. 2 oraz brakiem zgody pracodawcy na zwolnienie od pracy zawodowej nieobecność pracownika będącego działaczem związkowym stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także wyjaśnienia - wobec niejasności przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - czy uczestnictwo w cyklicznie organizowanych posiedzeniach organów związku zawodowego jest czynnością doraźną w rozumieniu tego przepisu. Powołując się na rozbieżność w orzecznictwie Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim oraz Sądu Najwyższego na tle stosowaniu przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wskazał na potrzebę jego wykładni przez wyjaśnienie, czy pracodawca może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych

oraz - w razie odpowiedzi pozytywnej - rozstrzygnięcia, „czy pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, bez odszkodowania w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Decydując się na rozwiązanie stosunku pracy z podlegającym ochronie działaczem związkowym bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej, pracodawca narusza ten przepis, a w konsekwencji przepisy o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadniczą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, określoną przez pracodawcę jako „samowolne niestawienie się do pracy w dniu 8 maja 2003 r. bez usprawiedliwienia” Sąd drugiej instancji uznał - w drodze wykładni art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - za nieprawdziwą. Stwierdził, że przepis ten nie nakłada na pracownika obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na wykonanie doraźnej czynności związkowej, wobec czego nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona, a zwolnienie bez zgody pracodawcy nie stanowiło aktu samowoli.

W tym kontekście decydujące znaczenie ma prawidłowa wykładnia art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, w którym przewidziano prawo do zwolnienia od pracy zawodowej (z zachowaniem wynagrodzenia) na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Prawo to jest realizowane w sposób przewidziany rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336), które reguluje sposób ustalania wynagrodzenia oraz uprawnienie do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń, nie przewiduje natomiast trybu korzystania ze zwolnienia; nie odnosi się do

zasad udzielania i korzystania ze zwolnienia pracownika pełniącego funkcje związkowe na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej.

Mimo braku stosownego uregulowania należy jednak przyjąć, że obowiązek udzielenia zwolnienia ma charakter bezwzględny w tym sensie, że ciąży na pracodawcy niezależnie od możliwości udzielenia pracownikowi zwolnienia w określonym czasie. Pracodawca nie może też oceniać istnienia obiektywnych przesłanek określonych w art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ani kwestionować potrzeby dokonania czynności związkowej poza zakładem pracy, czasu niezbędnego do jej wykonania, doraźność czynności wynikającej z funkcji związkowej, jak i wykazywać, że czynność ta może być wykonana w czasie wolnym od pracy, gdyż w kwestiach tych decyduje samorzędnie związek zawodowy. Weryfikacja lub kontrola tych okoliczności i odmowa zwolnienia naruszałaby gwarancje prawidłowego i skutecznego funkcjonowania związku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/00, Prawo pracy i prawo socjalne - Przegląd orzecznictwa 2003 nr 4, s. 33 i z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPIUS 1997 nr 3, poz. 36). Należy także pamiętać, że odmowa udzielenia doraźnego zwolnienia może być uznana za karalne utrudnianie działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Nie oznacza to, że zwolnienie od pracy w związku z doraźną potrzebą, będące prawem działacza związkowego, jest niezależne od zgody pracodawcy. Obowiązek zwolnienia pracownika ciąży na pracodawcy, jeżeli to wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa i jest realizowany z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281). Należy podkreślić, że - zgodnie z § 2 tego rozporządzenia - pracownik, zobowiązany na mocy art. 100 § 1 pkt 1 k.p. do przestrzegania czasu pracy, nie może samowolnie zaprzestać wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy i „sam sobie udzielać zwolnienia”. Tak więc nieobecność pracownika w pracy, nieopowiedziana zawiadomieniem pracodawcy o jej przyczynie, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, uzasadniającą zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Z ustaleń faktycznych, których skarżący nie podważa, wynika, że powód nie był obecny w pracy bez uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o swej nieobecno-



ści, jak też bez uzyskania zwolnienia z pracy. Takie zachowanie stanowiło nadużycie przysługującego mu uprawnienia do zwolnienia z pracy na czas pełnienia doraźnych czynności związanych z pełnieniem funkcji członka organu związkowego.

Nie można także zgodzić się z oceną Sądu drugiej instancji dotyczącą wagi stawianego powodowi zarzutu niewykonywania związanych z pracą poleceń pracodawcy. Sąd drugiej instancji prawidłowo ustalił, że pozwany wielokrotnie kierował do powoda (pomiędzy wrześniem a grudniem 2002 r.) polecenia dotyczące sporządzenia dokumentacji wypadkowej, jednak poleceń tych powód nie wykonywał. W szczególności dotyczyło to niesporządzenia dokumentacji wypadku zgłoszonego przez Roberta F. Istotnie, nieterminowe sporządzenie protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy stanowiło jednocześnie - jak stwierdził Sąd *meriti* - niewykonanie podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz lekceważenie poleceń pracodawcy. Zachowanie takie, prezentowane przez powoda - członka i działacza związku zawodowego, którego ustawowym obowiązkiem jest reprezentowanie i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) - należy uznać za szczególnie ciężkie przewinienie. Wyklucza to złagodzenie kryteriów oceny i uzasadnia twierdzenie o sprzeczności jego żądania przywrócenia do pracy z przeznaczeniem wykonywanego prawa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160 i z dnia 26 marca 2002 r., I PKN 148/01, Prawo Pracy 2003 nr 1, s. 33).

Z utrwalonej judykatury Sądu Najwyższego wynika, że analiza art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. oraz art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. uzasadnia wnioski, iż mimo brzmienia art. 45 § 3 k.p., szczególna ochrona wynikająca z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie wyłącza uwzględnienia innego niż wybrane przez pracownika, przysługującego mu alternatywnie roszczenia z art. 56 k.p., w sytuacjach, w których rozwiązanie było uzasadnione, lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych, i w konsekwencji zasądzenia odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy. Dotyczy to zwłaszcza tych stanów faktycznych, w których zgłoszone przez pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy - pod oczywistym warunkiem, że przyczyna rozwiązania umowy była uzasadniona - okaże się nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 230 z aprobowaną

głosą U. Jackowiak OSP 1995 nr 4, poz. 81 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210, z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74, z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461, z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 527/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 436 oraz z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 552/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 438). Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podziela te poglądy. Wynika z nich, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem pełniącym funkcję związkową - bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - może uzasadniać oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy w razie szczególnie nagannego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale nie pozbawia pracownika w zasadzie prawa do odszkodowania za naruszenie przepisów dotyczących trybu postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

Prowadzi to do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji powoda (art. 393<sup>15</sup> k.p.c.).

=====