

Wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r.

II PK 159/04

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy określona w 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.) przysługuje tylko członkom zarządu zakładowej organizacji związkowej, która spełnia kryteria ustanowione w art. 25¹ ust. 1 tej ustawy.

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Stanisława M. przeciwko Zakładowi Energetyki Ciepłej w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 4 marca 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Głogowie wyrokiem z dnia 21 listopada 2003 r. [...] przywrócił powoda Stanisława M. do pracy u strony pozwanej Zakładu Energetyki Ciepłej w G. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 13.295,10 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od 1 kwietnia 2003 r. do 31 października 2003 r. pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u strony pozwanej oraz kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż zgodnie z przepisami art. 56 k.p. pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do

pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Roszczenie powoda jest uzasadnione albowiem rozwiązanie umowy o pracę z nim w dniu 31 marca 2003 r. dokonane zostało z naruszeniem przepisów. Powód jako przewodniczący Krajowego Związku Ciepłowników - Oddział w G. korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z tym przepisem (w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania umowy) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikami będącymi członkami zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku od jego wygaśnięcia. Strona pozwana zgody takiej nie uzyskała co przesądziło o zasadności roszczenia powoda o przywrócenie do pracy. Przywrócenie to w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie jest sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, a korzystanie przez powoda ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nie może być traktowane jako nadużycie prawa.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, iż zachowanie powoda będące podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ze względu na towarzyszące mu okoliczności. Oceniając to zachowanie należało uwzględnić konflikt jaki od dłuższego czasu trwał między powodem jako przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej a dyrektorem strony pozwanej i występujące z tego powodu nieporozumienia.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana. Zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że odmowa wykonania polecenia służbowego nie jest ze względu na okoliczności towarzyszące tej odmowie - ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym nie może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na pełnioną przez powoda funkcję w zakładowej organizacji związkowej i że zachowanie powoda nie było na tyle naganne, aby Sąd mógł orzec, iż przywrócenie do pracy było sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Ponadto zarzuciła niewyjaśnienie istotnej okoliczności sprawy - czy w świetle obowiązującego od 1 stycznia 2003 r. brzmienia art. 25 ustawy o związkach zawodowych powodowi przysługuje ochrona przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na fakt, iż jego zakła-

dowa organizacja związkowa nie liczyła w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę wymaganych 10 członków. Stawiając powyższe zarzuty strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy wyrokiem z 4 marca 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje.

Według Sądu drugiej instancji apelacja zasługiwała na uwzględnienie, ponieważ trafne okazały się oba podniesione w niej zarzuty. Powód został zwolniony w marcu 2003 r. Dla oceny zatem czy korzysta jako działacz związkowy z ochrony przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych należało uwzględnić stan prawny z tego czasu. Od pierwszego stycznia 2003 r. obowiązuje wprowadzony do tej ustawy art. 25¹, z którego wynika, iż uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika w sposób bezsporny, iż warunku tego nie spełniała Oddziałowa Organizacja Związkowa w G., do której należało co prawda 10 osób, ale część z nich była rencistami.

Oddziałową Organizację Związkową statut Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników każe w § 22 traktować jako zakładową organizację związkową. Wobec jednak treści art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych Oddziałowa Organizacja Związkowa w G. nie może korzystać z uprawnień przewidzianych dla zakładowej organizacji związkowej z uwagi na zbyt małą liczbę członków - pracowników. Nie ma zatem upoważnienia do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy (art. 26 ust. 1 ustawy), a także członkowie zarządu Oddziałowej Organizacji Związkowej w G. oraz członkowie komisji rewizyjnej nie korzystają z ochrony trwałości stosunku pracy przewidzianej w art. 32. Brak było zatem w stanie faktycznym sprawy potrzeby uzyskania zgody tej organizacji na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Wystąpienie o taką zgodę przez stronę pozwaną pozbawione było skutku prawnego, a jej brak nie przesądził o naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Pozbawienie powoda ochrony nastąpiło w takiej sytuacji na skutek wprowadzenia do ustawy o

związkach zawodowych przepisu art. 25¹ k.p. a nie zmiany art. 32, która to zmiana weszła faktycznie w życie dopiero od 1 lipca 2003 r. co słusznie podnosi w odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda. Przepis ten po zmianie nie ma w sprawie zastosowania. Stosowany jest natomiast w wersji obowiązującej w dniu rozwiązania umowy o pracę, tj. w wersji podanej przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 19 sierpnia 2003 r.

Prawidłowo zebrany materiał dowodowy został w przekonaniu Sądu drugiej instancji oceniony wadliwie. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. była odmowa wykonania polecenia służbowego. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, z którego wynika, że odmowa wykonania polecenia stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Odmowa wykonania przez powoda polecenia dyrektora strony pozwanej przekazania dokumentacji dotyczącej przetargu na węgiel i transport opału z lat 2000 - 2001 została udokumentowana w zebranych materiałach dowodowych w sposób wyczerpujący. Faktowi temu nie zaprzecza zresztą sam powód. Przesądza to - zdaniem Sądu Okręgowego - iż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę faktycznie zaistniała. Była to również rzeczywista przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sugestie powoda jakoby faktycznie przyczyną była prowadzona przez niego działalność związkowa nieoparte zostały żadnymi dowodami. Wskazana przyczyna dawała zatem podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Do innej oceny nie może prowadzić podkreślony w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia konflikt powoda z dyrektorem strony pozwanej, szykany jakich powód od dyrektora doznał, czy też zmiany warunków jego umowy o pracę. Zobowiązanie bowiem powoda do dostarczenia dokumentów wynikało z konieczności ich przekazania do Urzędu Miasta i Gminy. Nie było zatem w nim ani elementu szykany, ani polecenie to nie było zachowaniem nakierowanym na eskalację konfliktu. Prowadzenie tej dokumentacji i jej przedłożenie dyrektorowi strony pozwanej należało do obowiązków powoda. Otrzymał on na wykonanie polecenia wystarczającą ilość czasu. Mogło ono być wykonane nawet ze sporządzeniem kopii niektórych dokumentów i spisu pozostałych. Brak jest w przekonaniu Sądu Okręgowego racjonalnych motywów odmowy wykonania polecenia. Postawą swoją powód wykazał daleko idące lekceważenie przełożonego. W przekonaniu Sądu postawa taka reprezentowana nawet przez szeregowego pracownika powinna być piętnowana. Tym bardziej jeszcze kiedy podobnego zachowania dopuszcza się działacz

związkowy, którego zachowanie oddziałuje na innych pracowników i może mieć wpływ na ogólną dyscyplinę pracy.

Od powyższego wyroku powód wniósł kasację, w której zaskarżył wyrok w całości, zarzucając: 1. rażące naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w wyniku uznania przez Sąd drugiej instancji, iż bezsporne jest, że Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Oddział w G. będący zakładową organizacją związkową liczy zaledwie ośmiu członków będących pracownikami oraz dwóch członków będących rencistami, co zgodnie z art. 25¹ w związku z 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.) w brzmieniu z daty rozwiązania stosunku pracy, pozbawia powoda ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, podczas gdy oczywiste być winno, że wyżej wymieniona organizacja liczyła dziesięciu członków będących pracownikami w chwili rozwiązywania z powodem stosunku pracy; 2. naruszenie prawa materialnego poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że w stanie faktycznym ustalonym i szczegółowo opisanym przez Sąd pierwszej instancji, a niezmienionym przez Sąd Okręgowy, postępowanie powoda usprawiedliwia zastosowanie art. 52 § 1 k.p., podczas gdy uwzględniając postępowanie dyrektora pozwanego polegające na szykanowaniu powoda, ograniczeniu jego wymiaru czasu pracy, przesunięciu do innych zajęć nieleżących ani w zakresie obowiązków powoda, ani jego kwalifikacji; nałożeniu niedookreślonego terminowo obowiązku wydania dokumentacji przetargowej; odmowie odebrania żądanej wcześniej dokumentacji, a ostatecznie wyłamywaniu zabezpieczeń w celu dotarcia do tejże dokumentacji - uznać należy, że brak jest podstaw do zastosowania tego przepisu, a nawet do rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem; 3. naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, a mianowicie art. 25¹ ust. 1 pkt 1 w związku z art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w brzmieniu z dnia 31 marca 2003 r., polegające na uznaniu, iż ochronie z art. 32 ust.1 tejże ustawy podlega wyłącznie członek zarządu zakładowej organizacji związkowej, która spełnia warunek z art. 25¹ ust. 1 pkt 1 tejże ustawy, podczas gdy wykładnia systemowa, uwzględniająca umiejscowienie tego ostatniego przepisu prowadzić winna do wniosku, iż limit w tym przepisie określony dotyczy wyłącznie uprawnień wymienionych w rozdziale 3 ustawy o związkach zawodowych, a nie uprawnień ochronnych z art. 32 tejże ustawy; naruszenie prawa materialnego, a

mianowicie art. 32 ust. 4 w związku z art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu z dnia 31 marca 2003 r., polegające na jego niezastosowaniu, podczas gdy z akt sprawy wynika, iż powód był delegatem na VII Kongres Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników, który odbywał się w dniach 26-28 marca 2003 r., to znaczy że pełnił on funkcję w najwyższym organie związku zawodowego działającego poza zakładem pracy, a w konsekwencji korzystał on również i z tej przyczyny z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazano konieczność dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości interpretacyjne, a mianowicie art. 25¹ ust.1 pkt 1 w związku z art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i rozstrzygnięcie, czy termin „uprawnienia zawodowej organizacji związkowej” użyty w art. 25¹ odnosi się wyłącznie do uprawnień wymienionych w rozdziale 3 ustawy, czy też do wszystkich uprawnień zakładowej organizacji związkowej, o których mowa w wyżej wymienionej ustawie.

Mając powyższe na uwadze, wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej z dnia 29 grudnia 2003 r. i obciążenie kosztami postępowania pozwanego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do Sądu drugiej instancji w celu jej ponownego rozpoznania; nadto o obciążenie pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda w kwocie 2.000 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądzenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów

przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00). W razie postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w postępowaniu kasacyjnym, Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej oceny wiarygodności i mocy zgromadzonych dowodów, lecz sprawdza prawidłowość wykorzystania przez Sąd orzekający uprawnień przewidzianych w tym przepisie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00). Wykazanie, że sąd drugiej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c., co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być [...] ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, przy jednoczesnym zaniechaniu wykazania, iż ocena przyjęta przez sąd drugiej instancji za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granicę swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00).

Kasacja wniesiona przez skarżącego nie czyni zadość tym wymaganiom, a zatem zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest nieusprawiedliwiony i nie ma znaczenia dla oceny zasadności zarzutu naruszenia prawa materialnego. Przy braku zasadnych zarzutów w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 2 k.p.c. Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., II CKN 18/97, OSNC 1997 nr 8, poz. 112 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1997 r., I CKN 54/97). W drugim z powołanych orzeczeń Sąd Najwyższy podkreślił, iż skarżący podejmując próbę wykazania, że konkretny przepis prawa materialnego został przez Sąd pierwszej instancji niewłaściwie zastosowany lub niezastosowany, choć istniały ku temu podstawny, musi to uczynić w ramach stanu faktycznego zrekonstruowanego i ustalonego przez ten sąd w zaskarżonym orzeczeniu.

Skarżący nie wykazał, że trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 25¹ w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi wyraźnie, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Skoro Sąd drugiej instancji ustalił, że oddziałowa organizacja związkowa w G., którą § 22 statutu Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników nakazuje traktować jako zakładową organizację związkową, nie zrzeszała dziesięciu osób będących pracownikami (część członków była renciastami), to zarzut naruszenia tego przepisu jest nieusprawiedliwiony.

Nie jest trafny pogląd wnoszącego kasację, jakoby przepis art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych dotyczył wyłącznie uprawnień wymienionych w rozdziale 3 tej ustawy, a w konsekwencji nie miał zastosowania do „uprawnień ochronnych” określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przeciwnie, przepis art. 32 ust. 1 ustawy jest pomieszczony w rozdziale 4 zatytułowanym „Zakładowa organizacja związkowa”, a zatem uprawnienia zakładowej organizacji związkowej wymienione w przepisach tego rozdziału (4) przysługują tylko tej organizacji związkowej, która spełnia kryterium liczby zrzeszonych w niej członków ustanowione w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wprawdzie określenie struktury organizacyjnej związku zawodowego, w tym także liczba członków związku, która pozwala powołać zakładową organizację związkową, jako należące do sfery swobodnego działania związku, następuje w statucie i uchwałach statutowych organów związkowych (art. 9 i 10 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm. - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 475), to jednak uprawnienie zakładowej organizacji związkowej określone w art. 32 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko organizacji zrzeszającej w dniu wykonywania tego uprawnienia co najmniej 10 członków, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Nie jest trafny zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 52 § 1 k.p. Sąd drugiej instancji ustalił, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie określonym tym przepisem była odmowa wykonania polecenia służbowego, co w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowi ciężkie

naruszenie obowiązków pracowniczych (np. wyrok Sądu najwyższego z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 297; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323), a zatem prawidłowo zastosował powyższy przepis uznając, że wskazana przyczyna dawała podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 k.p.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====