

**Wyrok z dnia 3 marca 2005 r.**

**I PK 263/04**

**1. Prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).**

**2. W zakresie, w jakim jest to konieczne do oceny podlegania pracownika szczególnej ochronie na podstawie 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.) oraz niesprzeczności rozwiązania umowy o pracę z przepisami, sąd jest uprawniony do badania zgodności sposobu formowania składu organów związku zawodowego ze statutem.**

**3. W ocenie niesprzeczności z zasadami współżycia społecznego roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika szczególnie chronionego, uwzględnia się także okoliczności istniejące w chwili wydania wyroku. Zasady współżycia społecznego nie muszą być w tej ocenie odnoszone wyłącznie do przyczyny rozwiązania stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Hajn, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 marca 2005 r. sprawy z powództwa Tomasza S. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. z udziałem Prokuratury Okręgowej w Łodzi o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej i Prokuratora Okręgowego w Łodzi od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 czerwca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

## Uzasadnienie

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 16 czerwca 2004 r. [...] oddalił apelację Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 września 2003 r. [...], przywracającego Tomasza S. do pracy w Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzającego od strony pozwanej na rzecz powoda - pod warunkiem podjęcia pracy - kwotę 18.367,43 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Tomasz S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. na stanowisku starszego inspektora do spraw kontroli w okresie od 19 października 1997 r. do 2 grudnia 2002 r. Powód jest członkiem Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego. Pełni w nim funkcję delegata na regionalny zjazd delegatów. Był również przewodniczącym komitetu założycielskiego Związku, a w dniu 27 września 2002 r. został wybrany w skład zarządu zakładowej organizacji związkowej. Tomasz S. zajmuje także posadę Prezesa Fundacji na Rzecz Rozwoju Ratownictwa Medycznego [...], powołanej w celu wspomagania działalności ochrony zdrowia w zakresie ratownictwa medycznego. W dniu 28 października 2002 r. dyrektor strony pozwanej przedstawił powodowi umowę o zakazie świadczenia pracy na rzecz konkurentów. Tomasz S. odmówił jej podpisania. W piśmie z dnia 7 listopada 2002 r. dyrektor Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego uprzedził powoda, że niepodpisanie umowy o zakazie świadczenia pracy na rzecz konkurentów może zostać uznane za przejaw nielojalności pracownika oraz stanowić ważną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 2 grudnia 2002 r. strona pozwana powiadomiła Komisję Zakładową Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na podjęciu działalności konkurencyjnej, co spowodowało utratę do niego zaufania. Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Tomaszem S. Przedstawiając swoje stano-

wisko w kwestii rozwiązania stosunku pracy w piśmie z dnia 3 grudnia 2002 r., wskazała również, że prowadzona przez powoda działalność społeczna nie należy do obowiązków pracownika i nie podlega ocenie pracodawcy. Ponadto podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę z działaczem funkcyjnym władz związku wymaga zgody organizacji związkowej.

W dniu 3 grudnia 2002 r. strona pozwana powiadomiła pisemnie Komisję Krajową Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego o zamiarze zwolnienia powoda. Komisja Krajowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. W odpowiedzi zwróciła uwagę na tryb postępowania przy zwalnianiu działacza związkowego. W tym samym dniu pozwana Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego zwróciła się do Komisji Zakładowej o podanie imiennego składu zarządu i komisji rewizyjnej oraz listy członków związku, będących pracownikami strony pozwanej.

W dniu 6 grudnia 2002 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia „z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na podjęciu działalności konkurencyjnej wobec Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł., co narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Konsekwencją tego jest utrata zaufania do pracownika ze strony pracodawcy, uniemożliwiająca kontynuowanie istniejącego stosunku pracy.”

W ocenie Sądu Rejonowego, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest uzasadnione, albowiem strona pozwana naruszyła 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.), powoływanej dalej także jako „ustawa”. Tomasz S. był członkiem zarządu zakładowej Komisji Związkowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego w Ł., co oznacza, że pracodawca mógł rozwiązać z nim umowę o pracę jedynie za zgodą zakładowej organizacji związkowej. Komisja zakładowa zgody takiej nie wyraziła. Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego uchybiła również art. 30 ust. 2 powołanej ustawy, wedle którego pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej ochrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową. Strona pozwana zwróciła się do organizacji związkowej w dniu 3 grudnia 2002 r., zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła powodowi

w dniu 6 grudnia 2002 r., a więc przed upływem 5 dni. Ponadto, Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego powinna zwrócić się z prośbą o udzielenie informacji dotyczącej imiennego składu organów związku przed rozpoczęciem procedury współdziałania, a nie w jej trakcie.

Sąd uznał, że niezasadne jest oddalenie zgłoszonego przez powoda roszczenia i zasądzenie na jego rzecz jedynie odszkodowania na podstawie art. 8 k.p. Nie można bowiem w rozpoznawanej sprawie brać pod uwagę okoliczności ewentualnego związku Tomasza S. z tzw. „afery handlu skórami”, albowiem nie była ona wskazana przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę, a następnie - w razie niezgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy - podnosić, że przywrócenie pracownika do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na okoliczność nie mającą żadnego związku z przyczyną podaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Prowadziłoby to, zdaniem Sądu, do obejścia art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do kwestii zasadności zastosowanego trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę, Sąd wyraził pogląd, że przyczyna podana przez stronę pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy nie wskazuje na wyjątkowo naganne postępowanie Tomasza S.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko i argumentację Sądu pierwszej instancji. Podniósł, że powód podlegał ochronie przysługującej członkom organów zakładowej organizacji związkowej pomimo, że wybory władz Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego odbyły się w sposób sprzeczny ze statutem. Związek zawodowy jest organizacją samorządową, niezależną w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Wobec tego zarówno pracodawca jak i organy administracji państwowej nie są uprawnione do nadzoru i kontroli działalności związku zawodowego. Ograniczeniu podlega także sądowa kontrola działalności wewnątrz-związkowej. Dokonywać jej może jedynie sąd rejestrowy i tylko w zakresie spełnienia wymogów formalnych decydujących o dopuszczalności rejestracji związku, zgodności postanowień statutu z przepisami ustawy o związkach zawodowych oraz w kwestii czy prowadzona przez organ związku zawodowego działalność nie jest sprzeczna z ustawą. Sąd pracy nie ma zatem kompetencji do kontrolowania prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, do którego uprawnione są właściwe instancje związkowe. Skoro ochrona prawna przed rozwiązaniem stosunku pracy jest

ściśle związana z funkcją członka zarządu, to samo pełnienie tej funkcji jest wystarczające do ochrony pracownika i zobowiązuje także pracodawcę do uwzględnienia wymogów określonych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu, tylko wyjątkowo naganne zachowanie pracownika będącego funkcyjnym członkiem związku zawodowego może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność tego żądania ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego i tylko wówczas, gdy owo naganne zachowanie wskazane zostało przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ strona pozwana podała odmienną przyczynę rozwiązania stosunku pracy niż domniemany udział powoda w procederze „handlu skórami”, Sąd nie mógł potraktować tej okoliczności jako przedmiotu rozważań. Sąd ten uznał również, że w sprawie nie ma zastosowania art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c., wedle którego wobec pracownika szczególnie chronionego przed rozwiązaniem umowy o pracę może zostać zasądzone odszkodowanie, gdy żądając przywrócenia do pracy nadużywa on swojej ochrony. Nadużycie to musi odnosić się jednak do okoliczności wskazanej w oświadczeniu pracodawcy jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Materiał dowodowy nie świadczy o sprzeczności żądania powoda z zasadami współżycia społecznego. Do zastosowania art. 8 k.p. nie wystarcza, aby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione. Konieczne jest występowanie szczególnych okoliczności pozwalających na ocenę, że uwzględnienie żądania pracownika naruszałoby zasady współżycia społecznego, np. rażąco ciężki charakter przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Tymczasem przyczyna podana przez Wojewódzką Stację Ratownictwa Medycznego, nawet w razie potwierdzenia jej prawdziwości, nie wskazuje na wyjątkowo naganne postępowanie powoda i budzi wątpliwości co do zasadności zastosowanego trybu rozwiązania z nim stosunku pracy. Zdaniem Sądu, na zasady współżycia społecznego może powoływać się ten, kto sam tych zasad nie lekceważy. Strona pozwana, która wadliwie rozwiązała stosunek pracy, nie może zatem skutecznie korzystać z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego.

Wyrok ten zaskarżyli kasacją Prokurator Okręgowy w Łodzi oraz Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego w Ł.

Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - poprzez ich błędną wykładnię i wyrażenie poglądu, że „sam fakt nie uzyskania

zgody Związku był wystarczający do uwzględnienia powództwa”, podczas gdy Sąd zobowiązany był do zbadania podstawy zwolnienia „w celu ustalenia, czy podana przez pracodawcę przyczyna stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych skutkujących stwierdzeniem, że nie zasługuje ona na szczególną ochronę Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego”, a także naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 k.p.c. i art. 299 k.p.c. - poprzez „błędne i niepełne ustalenia faktyczne” oraz oddalenie wniosków dowodowych i nieprzesłuchanie świadków, prokurator wniósł o „uchylenie wyroku Sądu Okręgowego [...], a także wyroku Sądu Rejonowego [...] i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu”. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji wskazał potrzebę wykładni art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz występowanie istotnego zagadnienia prawnego wyrażającego się w pytaniu, czy „prowadzenie działalności konkurencyjnej można uznać za szczególnie naganne, stwarzające przyczynę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kp”, a także, czy przy uwzględnieniu okoliczności sprawy „oparcie żądania przywrócenia do pracy w związku z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi nadużycie ochrony związkowej”.

W uzasadnieniu kasacji prokurator podniósł, że ocena pracodawcy uznająca zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych podlega kontroli sądowej. Sądy zobowiązane były zatem do zbadania podstawy zwolnienia, „aby ustalić, czy podana przez stronę pozwaną przyczyna stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych”, a w konsekwencji czy uzasadnia ona szczególną ochronę Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego. Zdaniem skarżącego, istotne znaczenie mają zajmowane przez powoda stanowiska - starszego inspektora do spraw kontroli Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. i Prezesa Fundacji [...]. Łączenie tych funkcji należy uznać za szczególnie naganne, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie prokuratora, role te są z istoty rzeczy antagonistyczne. Z ustaleń Sądów nie wynika czy Tomasz S. właściwie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Ze zgromadzonej dokumentacji wywodzić jednak należy, że postępowanie powoda stanowiło zagrożenie „dla podstaw funkcjonowania pozwanego”, godziło w interesy społeczne i ekonomiczne zakładu pracy. Według niego, aby ustalić czy zachowanie Tomasza S. miało wyjątkowo naganny charakter, Sąd powinien był przesłuchać na tę okoliczność zarówno strony jak i wskazanych przez stronę świad-

ków. Zdaniem prokuratora, postępowanie powoda było szczególnie naganne, zaś odmowa wyrażenia przez organizację związkową zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy „była niewłaściwa i zmierzała do ochrony nieprawidłowych zachowań powoda”. Wbrew stanowisku Sądu, okoliczność, że strona pozwana wiedziała o działalności Tomasza S. w Fundacji na Rzecz Ratownictwa Medycznego [...] nie uzasadnia wniosku, że Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego ją akceptowała.

Pełnomocnik Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. jako podstawy kasacji wskazał naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 31 i § 21 ust. 1 pkt 4 statutu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego w Ł. - poprzez ich błędną wykładnię, a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez „przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów”, art. 380 k.p.c. - poprzez pominięcie i nierozpatrzenie wniosku o uchylenie postanowienia z dnia 8 września 2003 r. w sprawie oddalenia wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę pozwaną, oraz art. 328 § 2 k.p.c. - poprzez „nie wskazanie podstawy i dowodów na których oparto ocenę przyczyny rozwiązania umowy” i „oparcie częściowo orzeczenia na faktach których pozwany nie wskazywał”, wnosząc o „uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania”, ewentualnie o „zmianę wyroku i uwzględnienie apelacji pozwanego”. Jego zdaniem, rozpoznanie kasacji uzasadnia występowanie następujących istotnych zagadnień prawnych: „czy szczególną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę [...], objęty jest także pracownik, który nie został w sposób przewidziany przez ustawę o związkach zawodowych oraz statut wybrany do organów związku, a decyzje o wejściu tego pracownika w skład organów związku, w tym organu pozastatutowego, podejmowały nieuprawnione jednostki organizacyjne”, oraz czy „powinien korzystać z szczególnej ochrony pracownik naruszający w sposób rażący zasady współżycia społecznego podejmując i prowadząc działalność konkurencyjną godzącą w interesy pracodawcy?”

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że stanowisko Sądu w kwestii możliwości korzystania przez powoda ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku jest niesłuszne. Tomasz S. został wybrany do władz organizacji związkowej w sposób sprzeczny ze statutem, albowiem uchwałą komisji zakła-

dowej z dnia 27 września 2002 r. jedynie „poszerzono zarząd komisji zakładowej” o osobę powoda bez zachowania zasad ustalonych w statucie. Ponadto, z naruszeniem statutu nastąpił również wybór powoda do pełnienia funkcji przewodniczącego Komisji Krajowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego w Ł. Według niego, wskazana przez Wojewódzką Stację Ratownictwa Medycznego przyczyna uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Strona skarżąca wielokrotnie zgłaszała wnioski dowodowe na okoliczność prowadzenia przez Fundację Na Rzecz Ratownictwa Medycznego [...] działalności konkurencyjnej wobec Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego. Sąd dokonał jednak odmiennej oceny przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, nie podając podstaw i dowodów, na których ją oparł. Powołał się jedynie na fakty niepodnoszone przez stronę skarżącą w toku postępowania, a znane Sądowi z informacji prasowych, radiowych i telewizyjnych jako tzw. „afery handlu skórą”. W ocenie skarżącego, przeprowadzenie postępowania dowodowego umożliwiłoby prawidłowe ustalenie stanu faktycznego, „który stanowiłby podstawę do rozważenia czy powód powinien korzystać ze szczególnej ochrony.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie występuje kilka problemów prawnych będących już wielokrotnie przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego. Są to przede wszystkim zagadnienia związane z wykładnią i stosowaniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 45 § 1 i 3 w związku z art. 56 § 2 k.p., art. 8 k.p. w związku z art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. oraz art. 30 i art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a także art. 233 k.p.c. Wymienione przepisy Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego zawierają zwroty niedookreślone odsyłające do norm i ocen pozaprawnych (tzw. klauzule generalne). Konkretyzacja ich treści może nastąpić tylko przy uwzględnieniu zindywidualizowanych okoliczności każdego przypadku. Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy jest na tyle swoisty, że proste, bezkrytyczne, a zwłaszcza wybiórcze przenoszenie nań dotychczasowego dorobku judykatury nie byłoby usprawiedliwione. Takiej zaś pokusie, jak zdaje się wynikać z materiału sprawy, nie oparły się ani orzekające Sądy, ani strony skarżące.

Trzy kwestie mają zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy: pierwsza - czy świadome (celowe) podejmowanie działalności konkurencyjnej może być kwali-



fikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; druga - czy Tomasz S. był chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych i trzecia - czy Sąd mógł i powinien był w miejsce żądanego przez powoda przywrócenia do pracy orzec odszkodowanie z powołaniem się na zasady współżycia społecznego. Prawidłowe zastosowanie prawa materialnego musi jednak poprzedzać niewadliwe ustalenie podstawy faktycznej wyroku. I to właśnie, w związku z podniesionym w obu kasacjach zarzutem naruszenia art. 233 k.p.c., stanowi czwarte - proceduralne - zagadnienie.

1. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Dwa więc elementy decydują łącznie o zasadności rozwiązania stosunku pracy na tej podstawie - bezprawność zachowania pracownika polegająca na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopień zawnienia tego uchybienia. Zakwalifikowanie obowiązku, który pracownik naruszył jako podstawowego, wystarcza do uaktualnienia uprawnień pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Twierdzi się - słusznie - że zakres podstawowych obowiązków jest kategoryalnie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) indywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (zajmowane stanowisko). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Jednym z nich jest sformułowany w pkt 4 § 2 art. 100 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Dobro zakładu pracy pojmowane jest szeroko. Obejmuje nie tylko i nie tyle nawet interesy materialne pracodawcy (bo obowiązek ochrony mienia wymieniony został jako inny), ale i niematerialne. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie jest też powiązany z narażeniem pracodawcy na szkodę (bo ta przesłanka dotyczy głównie obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji powziętych w związku z pracą). Prowadzenie działalności konkurencyjnej może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji

także przyczyną utraty zaufania do pracownika. Może przeto uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, jak twierdzi Sąd z odwołaniem się do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Tym bardziej, gdy zarzut taki stawiany jest, jak w rozpoznawanej sprawie, pracownikowi zajmującemu w strukturze zakładu stanowisko samodzielne.

Wojewódzka Stacja Ratownictwa Medycznego w Ł. wskazała aktywność Tomasza S. w Fundacji na rzecz Rozwoju Ratownictwa Medycznego [...] jako konkurencyjną względem jej działalności. Sąd, przy błędnych założeniach, że prowadzenie działalności konkurencyjnej nie może stanowić przyczyny uzasadniającej niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy i że ustalenie, iż pracodawca naruszył art. 32 ustawy zwalnia go z powinności badania zasadności podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, zupełnie zlekceważył problem, czy Fundacja w istocie prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności Stacji, czy jej statutowe zadania i cele kolidują z zadaniami Stacji, czy więc interesy obu tych podmiotów są czy nie są, a jeżeli są to w jakim zakresie konkurencyjne. I czy wobec tego do pogodzenia było świadczenie przez Tomasza S. pracy na rzecz strony skarżącej na stanowisku starszego inspektora do spraw kontroli z równoczesnym sprawowaniem przez niego funkcji prezesa Fundacji.

W ocenie Sądu, Tomaszowi S., gdyby nawet przyjąć, że naruszył on jakiś podstawowy obowiązek pracowniczy, nie można przypisać winy. Tymczasem Tomasz S. miał pełną świadomość, że pracodawca traktuje jego zaangażowanie w Fundacji [...] jako działalność godzącą w jego interesy (konkurencyjną) i że tego stanu rzeczy nie akceptuje. Dowodzą tego jednoznacznie już dwa fakty - przedstawienie powodowi przez pracodawcę w dniu 28 października 2002 r. projektu umowy o zakazie konkurencji, której zawarcia ten odmówił, oraz uprzedzenie go pismem z 7 listopada 2002 r., że niepodpisanie umowy może być uznane za przejaw nielojalności i uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

2. Sąd ustalił, że trwałość stosunku pracy Tomasza S. podlegała szczególnej ochronie z tytułu członkostwa w zarządzie komisji zakładowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego przy Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym 6 grudnia 2002 r.), pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organi-

zacji związkowej bez zgody zarządu tej organizacji - w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.

Dokonana przez Sąd ocena formalnej poprawności przeprowadzenia przez pozwanego pracodawcę konsultacji, czy ściślej - procedury współdziałania z zakładową organizacją związkową w celu uzyskania zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, jest niewłaściwa. Pracodawca powiadomił komisję zakładową KZZPRM o zamiarze rozwiązania z Tomaszem S. umowy o pracę pismem z 2 grudnia 2002 r. Otrzymał stanowisko tego gremium w dniu następnym (3 grudnia 2002 r.). Przepisany tryb współdziałania został zatem wyczerpany. Zgodnie bowiem z art. 52 § 3 k.p., konsultacja jest jednoinstancyjna. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako szczególny przepis ochronny, nie wprowadza trybu odwoławczego od uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej podjętej w przedmiocie wyrażenia zgody (lub odmowy jej wyrażenia) na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem tego organu. Złożenie zatem przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia 6 grudnia 2002 r. nie uchybia przepisom określającym kolejność i terminy podejmowania działań poprzedzających dokonanie tej czynności. Rozważania Sądu dotyczące naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 30 ustawy o związkach zawodowych, do których Sąd przywiązał nadmierną wagę, są w tej sytuacji bezprzedmiotowe. Zwrócenie się do komisji zakładowej ZZPRM o podanie imiennego składu zarządu i komisji rewizyjnej oraz listy członków, po uprzednim zajęciu przez nią merytorycznego stanowiska co do zwolnienia z pracy Tomasza S., było zbędne. Mogło natomiast świadczyć o braku rozeznania w zasadach funkcjonowania związku, co potwierdzałoby przekazanie informacji o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę zarówno komisji zakładowej jak i komisji krajowej, a usprawiedliwia pewien chaos, czy tylko rozgardiasz, wynikający z niejasności co do składu personalnego organów związku i szczególnej pozycji Tomasza S. w strukturach związku różnych szczebli. Perturbacje rejestracyjne zdają się tę tezę uprawdopodobniać.

Zdaniem Sądu, wadliwość rozwiązania umowy o pracę z powodem polegała na braku na nie zgody komisji zakładowej ZZPRM, co wystarczało do uwzględnienia powództwa. Problem jednak w tym, czy taka zgoda w ogóle była wymagana. Nie została bowiem dostatecznie wyjaśniona przez Sąd kwestia statusu Tomasza S. jako działacza związkowego. Powód był jednym z członków założycieli Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego z siedzibą w Ł. (pro-

tokół z zebrania założycielskiego związku z 21 października 2000 r.), przewodniczącym komitetu założycielskiego tego związku oraz wybranym przez ten komitet przewodniczącym Tymczasowej Komisji Krajowej, która miała działać do I Krajowego Zjazdu Delegatów (protokół z posiedzenia komitetu założycielskiego z 30 listopada 2000 r.). Związek został zarejestrowany postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie z 28 listopada 2000 r. [...]. Do 6 kwietnia 2002 r. nie powołano ani komisji krajowej, ani żadnego innego organu związku. Na podstawie dokumentów z zebrania nazywanego raz „Zebraniem przedstawicieli zarejestrowanych Komisji Zakładowych Krajowego ZZ Pracowników Ratownictwa Medycznego”, raz „Walnym Zebraniem Delegatów KZZ PRM”, które odbyło się 6 kwietnia 2002 r. w Ł., i na którym Tomasz S. został wybrany przewodniczącym komisji krajowej, Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi postanowieniem z dnia 20 kwietnia 2004 r. [...], odmówił „pre-rejestrowania” (wpisu) związku do Krajowego Rejestru Sądowego. Zgodnie z art. 14 ustawy (w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2001 r., po jego zmianie art. 80 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 17, poz. 209 ze zm.), związek zawodowy podlega rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym. Czynność ta jest obowiązkowa i stanowi warunek legalnego działania związku. W tym kontekście nie jest pewne, czy można w ogóle zasadnie przyjmować istnienie, w sensie prawnym, Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego z siedzibą w Ł., a w konsekwencji jego struktur zakładowych i regionalnych, w tym Zarządu Regionu województwa ł. i zarejestrowanej w nim 21 grudnia 2000 r. komisji zakładowej przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Ł. Tę istotną dla rozstrzygnięcia sprawy kwestię, podnoszoną zresztą przez stronę skarżącą, Sąd wprawdzie odnotował, ale nie zainteresował się nią głębiej i nie przywiązał do niej należytej wagi.

Sąd ustalił, że Tomasz S. korzysta z ochrony jako członek zarządu komisji zakładowej ZZPRM, do której został wprowadzony uchwałą tego organu z 27 września 2002 r. o „poszerzeniu składu o nowych członków”. Jego zdaniem, sąd nie ma kompetencji do kontroli zgodności owego „poszerzenia” (sposobu wyłaniania władz związku) ze statutem, albowiem godziłoby to w autonomię związków zawodowych. Co do zasady pogląd ten należy podzielić. Autonomia związków zawodowych jest bowiem w istocie fundamentem prawa koalicji, podstawą funkcjonowania ruchu związkowego. Nie ma ona jednak charakteru bezwzględnie absolutnego. Jej granice wyznacza bowiem obowiązujący porządek prawny, w tym zwłaszcza art. 59

Konstytucji, postanowienia konwencji nr 87 MOP z 9 lipca 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (ratyfikowanej przez Polskę 14 grudnia 1956 r., Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) oraz przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W ramach tej autonomii związki zawodowe są - między innymi - uprawnione do samodzielnego i swobodnego określania, w statucie i uchwałach, struktury organizacyjnej (art. 9) oraz ustalania zasad sprawowania funkcji związkowych (art. 10). Postanowienia statutu (także w tym zakresie) wiążą jednak nie tylko członków związku zawodowego i jego władze, ale także instytucje (podmioty, organy) zewnętrzne, w tym sądy. Sąd nie może ingerować w treść statutu. Może jednak i powinien, a niekiedy nawet musi stosować statut związku zawodowego autonomicznie uchwalony. Nie jest wobec tego tak, że działania organów związku zawodowego (podejmowane przez nie czynności) nie podlegają kontroli co do zgodności z prawem, w tym ze statutem. W szczególności wówczas, gdy wywodzone są stąd przez członka związku lub jego działacza prawa podmiotowe pracownicze. Szczególne uprawnienia pracownika będącego działaczem związkowym dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy są jego uprawnieniami jako strony stosunku pracy. Odpowiadają im określone obowiązki pracodawcy. Ten powinien mieć wiedzę o ich treści.

Sąd nie rozważył i innych okoliczności towarzyszących „poszerzeniu” składu zarządu komisji zakładowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego przy Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. W szczególności nie zajął się kwestią, czy uwzględniając (co najmniej) formalne niedostatki w funkcjonowaniu związku na szczeblu ogólnokrajowym, zwłaszcza zaś komisji krajowej, której przewodniczącym miał być powód, celem „poszerzenia” nie było wyłącznie uzyskanie i zagwarantowanie ochrony „dokooptowanym” (a nie wybranym) członkom zarządu. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach wyrażał pogląd, że nie przysługuje ochrona przewidziana w art. 32 ustawy pracownikowi, który podjął działalność związkową jedynie w celu uzyskania tejże ochrony. Że funkcją powołanego przepisu jest zabezpieczenie działacza związkowego przed ewentualnymi represjami ze strony pracodawcy za działalność podejmowaną w interesie członków związku, a nie własnym.

3. Kolejnym problemem, którym zajmował się Sąd było zagadnienie zastosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego w ocenie zgłoszonego przez powoda roszczenia restytucyjnego. Strona skarżąca - jak ustalił Sąd - rozwiązała z po-

wodem umowę o pracę bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a zatem z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Na podstawie art. 56 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje, wedle jego wyboru, roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Tomasz S. zgłosił żądanie o przywrócenie do pracy. Zgodnie z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., sąd może orzec odszkodowanie w miejsce żądanego, przez podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy pracownika, przywrócenia do pracy tylko wówczas, gdy przywrócenie jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Poza tym jedynym wyjątkiem, związany jest zgłoszonym roszczeniem. Jak każda inna czynność, wybór przez pracownika roszczenia może podlegać ocenie w aspekcie nadużycia prawa podmiotowego. Sąd Najwyższy wielokrotnie dopuszczał taką możliwość zwłaszcza wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy było oczywiście uzasadnione, odmowa udzielenia na nie zgody obiektywnie nieusprawiedliwiona, zaś powrót do pracy mógłby być odbierany przez współpracowników (lub inne osoby) z pewnością lub prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością jako „bezprawie w majestacie prawa”. Zarazem zwracał jednak uwagę na wyjątkowość dopuszczalności korygowania zgłoszonego przez pracownika roszczenia zasadami współżycia społecznego, na konieczność wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy i potrzebę sformułowania owych zasad współżycia społecznego, które zostałyby naruszone przez restytucję stosunku pracy.

Sąd w motywach zaskarżonego wyroku wyraził błędny pogląd prawny, jakoby zasady współżycia społecznego miały być odnoszone do przyczyny rozwiązania stosunku pracy i pozostawać z nią w związku rzeczowym oraz czasowym. Przeciwnie, o ocenie „celowości” przywrócenia do pracy decydować powinny okoliczności istniejące (znane) w chwili orzekania. Ocenie w aspekcie zgodności z zasadami współżycia społecznego podlega bowiem nie czynność pracodawcy rozwiązująca stosunek pracy, ale wybór roszczenia przez pracownika. Zbagatelizował też podaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem, nie badając jej prawdziwości i zasadności. Stwierdzenie w tym kontekście, że przyczyna podana powodowi na uzasadnienie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazuje na wyjątkowo naganne jego postępowanie, zaś wybór niezwłocznego trybu rozwiązania stosunku pracy jest wątpliwy, jest po prostu woluntarystyczne.

Ujawnienie w mediach ogólnokrajowych pewnych faktów niewątpliwie nagan-nych, gorszących, bulwersujących dotyczących bezpośrednio lub pośrednio pracow-

nika, i to aktywnego działacza związkowego, nie dowodzi samo przez się ich prawdziwości. Stwarza jednak bez wątpienia atmosferę pewnej dwuznaczności. Tym bardziej, gdy dotyczy to pracownika instytucji najwyższego zaufania publicznego, do której owo zaufanie zostało przez zachowania pewnej grupy jej pracowników podważone. Wobec tego należało rozważyć szczególnie starannie i wszechstronnie, czy i jakie znaczenie mogłoby mieć przywrócenie Tomasza S. do pracy dla pozostałych pracowników, dla osób korzystających z usług Wojewódzkiej Stacji Ratownictwa Medycznego w Ł. (pacjentów) oraz ich rodzin, dla środowiska zawodowego.

W konkluzji należy stwierdzić, że podniesiony w obu kasacjach zarzut niewyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy jest całkowicie usprawiedliwiony. Jest on także usprawiedliwiony w zakresie w jakim dotyczy przekroczenia wyznaczonych w art. 233 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów w ustaleniu, że Tomaszowi S. nie można przypisać przy (ewentualnym) naruszeniu obowiązku dbałości o dobro strony skarżącej winy w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa. W tej sytuacji kontrola zasadności zarzutów materialnoprawnych nie jest, jako przedwczesna, możliwa.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====