

Wyrok z dnia 11 stycznia 2006 r.

II PK 106/05

Wyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z pracownikiem, który jednocześnie pełni funkcję we władzach dwóch organizacji związkowych (zakładowej i pozazakładowej), przez zarząd jednej z tych organizacji, nie zwalnia pracodawcy od obowiązku uzyskania zgody drugiej organizacji (art. 32 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Ewy G. przeciwko Narodowemu Bankowi Polskiemu - Oddział Okręgowy w P. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 grudnia 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 3.600 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu przywrócił powódkę Ewę G. do pracy w pozwanym Narodowym Banku Polskim - Oddziale Okręgowym w P. na poprzednich warunkach i zasądził od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 187.500 zł pod warunkiem podjęcia pracy. Sąd ustalił, że powódka była mianowanym pracownikiem pozwanego i pracowała na stanowisku naczelnika Wydziału Informatyki. Była ona członkiem prezydium zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników NBP z siedzibą w W. oraz p.o. przewodniczącym NSZZ

Pracowników NBP Oddziału Okręgowego w P. W dniu 19 marca 2002 r. dyrektor pozwanego zwrócił się do zarządu działającego u pozwanego związku zawodowego o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę i zgodę taką uzyskał 20 marca 2002 r. Nie zwracał się natomiast do zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników NBP, którego członkiem była powódka. W dniu 22 marca 2002 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę podając dwie przyczyny wypowiedzenia. Pierwsza to całkowita utrata zaufania spowodowana nieprzestrzeganiem przepisów prawa i uregulowań wewnętrznych, polegającym na pobieraniu i gromadzeniu informacji, do których posiadania powódka nie była uprawniona i których ujawnienie mogło narazić interes pozwanego na szkodę, a druga to utrata uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Oceniając zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę Sąd uznał, że nie narusza ono 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.), wobec uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, natomiast zostało dokonane z naruszeniem art. 32 ust. 4 tej ustawy. Na podstawie tego przepisu powódka korzystała z ochrony jako członek prezydium Krajowego Związku Zawodowego Pracowników NBP, a do zarządu tej organizacji związkowej pozwany nie zwracał się o wyrażenie zgody. Ponieważ wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa należało przywrócić powódkę do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Nie może być mowy o niecelowości przywrócenia powódki do pracy w sytuacji, gdy zachowanie powódki nie było nacechowane złą wolą, ani chęcią wyrządzenia pracodawcy szkody przez naruszenie przepisów w zakresie danych osobowych; powódka nie wykorzystwała w żaden sposób informacji zgromadzonych w plikach przechowywanych w użytkowanym przez siebie komputerze; pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że powódka dokonywała penetracji zgromadzonych danych ani, że je wykorzystywała; działanie powódki wynikało z praktyki stosowanej przez informatyków w Banku. Za niezasadny Sąd uznał zarzut nieposiadania przez powódkę stosownych uprawnień (braku poświadczenia bezpieczeństwa) niezbędnych do pełnienia funkcji naczelnika wydziału, skoro dyrektor pozwanego osobiście wstrzymał procedury zmierzające do wydania powódce takiego poświadczenia. Na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, albowiem przepis ten uprawnia do takiego roszczenia pracownika podlegającego szczególnej ochronie.

Apelacja pozwanego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 grudnia 2004 r. [...]. Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut pozwanego, iż zgoda na wypowiedzenie powódce stosunku pracy wyrażona przez zarząd zakładowej organizacji związkowej była wystarczająca i pochłaniała obowiązek uzyskania zgody ogólnokrajowej organizacji związkowej. Wprawdzie przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie reguluje sytuacji, gdy pracownik jest równocześnie członkiem dwóch organizacji związkowych, ale nie można z tego wyciągać wniosku, że w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje ochrona tylko z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie jednego z tych związków. Zdaniem Sądu Okręgowego, jako regułę należy przyjąć, że ochrona przysługuje członkom władz każdego związku zawodowego, bowiem przepis nie czyni w tej mierze żadnego zróżnicowania, a powszechnie przyjęta jest reguła wykładni językowej, zgodnie z którą nie należy różnicować tego, czego ustawa nie różnicuje. Do takiego wniosku prowadzi także wykładnia funkcjonalna. Przyjęcie, że pracownikowi będącemu członkiem dwóch organizacji związkowych ochrona przysługuje tylko z tytułu przynależności do jednej z nich, nie daje się pogodzić z zasadą równouprawnienia związków zawodowych. Pracodawca zwracałby się wówczas do organizacji związkowej bardziej dla niego przychylniej. Wobec nieuzyskania zgody zarządu organizacji związkowej, którego powódka była członkiem, wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa. Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu sprzeczności przywrócenia powódki do pracy z zasadami współżycia społecznego, uzasadnionym przez pozwanego szczególnie nagannym charakterem naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych. Przy ocenie charakteru tego naruszenia należy - zdaniem Sądu Okręgowego - ograniczyć się do zbadania tylko tych naruszeń, które zostały wskazane w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Polegają one na kopiowaniu, zatrzymywaniu i posiadaniu we własnym zbiorze komputerowym plików zawierających dane niejawne, dane osobowe i dane zastrzeżone dla innych osób. Dokonując z tych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a nie zwolnienia dyscyplinarnego, pracodawca uważał, że uchybienie obowiązkom nie miało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Również Sąd Okręgowy nie dopatrył się po stronie powódki tego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i podzielił w tym zakresie ustalenia Sądu pierwszej instancji. Nawet gdyby zachowanie powódki zostało ocenione jako usprawiedliwiające zastosowanie art. 52 k.p., nieuzyskanie zgody zarządu organizacji związkowej na

rozwiązanie umowy o pracę czyniłoby zasadne roszczenie o przywrócenie do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że tylko wyjątkowo naganne postępowanie podlegającego ochronie związkowej pracownika może uzasadniać uznanie żądania przywrócenia do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, natomiast regułą jest przywrócenie takiego pracownika do pracy (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, wyrok z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 393/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 121, wyrok z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 579, wyrok z dnia 15 października 1999, I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146). W niniejszej sprawie pozwany powołując się na zasady współżycia społecznego sam dopuścił się naruszenia tych zasad. Oprócz niewystąpienia do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, takim naruszeniem było wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia braku posiadania przez powódkę stosownych zaświadczeń bezpieczeństwa w sytuacji, gdy pozwany zablokował możliwość uzyskania przez powódkę takich zaświadczeń. Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego należy też uznać powoływanie się przez pozwanego na okoliczność, iż powódka miała w swoim komputerze pliki zawierające dane osobowe w sytuacji, gdy na polecenie pozwanego uczestniczyła ona w akcji awansowej, w której te pliki były potrzebne.

Kasację od tego wyroku pozwany oparł na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Poznaniu, ewentualnie o zmianę obu wyroków i oddalenie powództwa. Pozwany wskazał następujące przepisy prawa materialnego, które jego zdaniem, zostały naruszone przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 32 ust. 4 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez przyjęcie, że uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie jest wystarczające do skutecznego dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie, że „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zdarzenia polegające na naruszeniu obowiązków pracowniczych a nie całkowita utrata zaufania pozwanego do powódki z powodu naruszenia przez powódkę tych obowiązków”, art. 8 k.p., przez przyjęcie, że żądanie przywrócenia do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz art. 45 i 47 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez uznanie, że niezasadne jest zasądzenie odszkodowania na podstawie

art. 477¹ § 2 k.p.c. W uzasadnieniu tej podstawy kasacyjnej pozwany podniósł, że jego zdaniem wykładnia logiczna i celowościowa art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych nakazuje przyjęcie, iż użyty w tym przepisie zwrot „przepisy art. 1 - 3 stosuje się odpowiednio do pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowej działających poza zakładem pracy” oznacza, że zgoda właściwego statutowo organu organizacji ogólnokrajowej jest niezbędna, gdy pracownik wyłącznie pełni funkcję w organach tej organizacji nie będąc członkiem zakładowej organizacji związkowej. „Odpowiednie stosowanie przepisów” oznacza, że w pewnych stanach faktycznych przepisy znajdują zastosowanie wprost, w innych stanach faktycznych znajdują zastosowanie z ich modyfikacją, a w jeszcze innych stanach faktycznych nie znajdują zastosowania. Wobec braku regulacji prawnej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych w zakresie wyrażenia zgody przez organa związkowe w przypadku członkostwa w organach w dwóch organizacjach związkowych (w tym ogólnokrajowej) należy uznać, że ochrona z tytułu członkostwa w organie organizacji ogólnokrajowej uległa pochłonięciu w związku z ochroną należną z racji członkostwa w zarządzie organizacji zakładowej. Pozwany nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, gdyż uzyskał zgodę na wypowiedzenie powódce umowy o pracę i spełniony został cel szczególnej ochrony stosunku pracy powódki jako działacza związkowego. Błędne jest ustalenie Sądu Okręgowego, iż nie istnieje sprzeczność z zasadami współżycia społecznego przywrócenia powódki do pracy dlatego, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem pracodawca z powodu ich zaistnienia nie rozwiązał umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Sąd Okręgowy pominął istotną okoliczność, a mianowicie, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie była utrata zaufania oparta na naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, że utrata zaufania jest wystarczająca dla uznania jej za zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej (wyrok z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, Monitor Prawniczy 1999 nr 7). Podane przez pozwanego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych były rzeczywiste, czego nie neguje Sąd Okręgowy, lecz uznaje, że nie było to szczególnie naganne - nie miało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto sprzeczne z prawem jest stanowisko Sądu Okręgowego, że tylko wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny zwolnienia mogą być brane pod uwagę przy ustalaniu

stopnia naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Przyczynę wypowiedzenia można w trakcie procesu o przywrócenie do pracy uzupełniać i rozwijać o dodatkową argumentację. Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach stwierdza, że dla uznania skuteczności wypowiedzenia wystarczy, aby jedna z kilku przyczyn wskazanych przez pracodawcę była zasadna. Sąd Okręgowy zupełnie nie wypowiedział się, dlaczego pominął podniesioną w apelacji kwestię utraty zaufania do powódki jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę powódce zatrudnionej na kierowniczym stanowisku. Przedstawione przez pozwanego dowody potwierdzają, że utrata zaufania do powódki nastąpiła wskutek wyjątkowo nagannego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, w związku z czym żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z art. 8 k.p.

Drugą podstawą kasacji jest naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., przez niedokonywanie oceny dowodów - ze względu na to, że fakty objęte tymi dowodami nie były wskazane jako przyczyna wypowiedzenia - dotyczących takich faktów jak: „ złożenia przez powódkę do akt sprawy pisma dyrektora W.S. z dnia 30 kwietnia 1998 r. [...] skierowanego do powódki różniącego się od oryginału znajdującego się w aktach osobowych, upoważniającego powódkę jedynie do obsługi systemu informatycznego a nie do przetwarzania danych osobowych; zeznań świadka Anny K. - administratora bezpieczeństwa informacji złożonych na rozprawach w dniach 13 sierpnia 2003 r. i 17 grudnia 2003 r.; znalezienia w katalogu domowym powódki treści sprawozdania sporządzonego przez Departament Rewizji z kontroli w Departamencie Operacji Zagranicznych NBP w W. z marca 1999 r.; pominięcie zeznań dyrektora W.S. na okoliczność penetracji przez powódkę danych zgromadzonych w skrzynkach pocztowych pracowników i zaistniałego w związku z tym zagrożenia dla NBP”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nieuzasadniony jest zarzut błędnej wykładni art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten w ust.1 stanowi, że pracodawca nie może bez zgody zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Na podstawie ust. 2 zgoda zakładowej organizacji związkowej wymagana jest także do jednostronnej zmiany warun-

ków pracy lub płacy, przepis ust. 3 wprowadza podobną ochronę dla członków komitetu założycielskiego, a przepis ust. 4 stanowi, że przepisy ust. 1 - 3 stosuje się odpowiednio do pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy, z tym że zgodę, o której mowa w tych przepisach, wyraża właściwy statutowo organ tej organizacji związkowej, w której pracownik pełnił lub pełni swoją funkcję. Ten ostatni przepis wprowadza samodzielnie ochronę członków władz organizacji związkowych działających poza zakładem pracy, niezależnie od ochrony działaczy związkowych, o których mowa w ust. 1, podobnie jak ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest niezależna od ochrony określonej w innych przepisach, na przykład w ustawie o samorządzie terytorialnym. Jeżeli pracownik jest chroniony z kilku tytułów na podstawie przepisów uzależniających wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy od zgody określonego organu, pracodawca musi uzyskać zgodę wszystkich organów. Odpowiednie stosowanie przepisów ust. 1 - 3 oznacza, że członek pozazakładowej organizacji związkowej korzysta zarówno z ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę także w okresie roku po wygaśnięciu mandatu (ust.1), jednostronną zmianą warunków pracy (ust. 2) i dotyczy to również członków komitetu założycielskiego (ust. 3), a przepisów tych nie stosuje się wprost w tym zakresie, w jakim określają one organ uprawniony do wyrażenia zgody - zgodę taką musi wyrazić organ pozazakładowej organizacji związkowej. Na podstawie określenia „przepisy ust. 1 - 3 stosuje się odpowiednio”, zawartego w ust. 4, skarżący usiłuje udowodnić tezę, że ten ostatni przepis nie ma zastosowania w sytuacji, gdy określona w ust.1 przeszkoda dla wypowiedzenia stosunku pracy została usunięta wobec uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej. Z tego rozumowania wynika, że w przypadku korzystania przez pracownika zarówno z ochrony przewidzianej dla członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, jak i organizacji pozazakładowej, skarżący przypisuje pierwszeństwo przepisowi regulującemu ochronę z pierwszego tytułu. Jest to rozumowanie nieuprawnione, gdyż przy jego przyjęciu ochrona uregulowana w art. 32 ust. 4 ograniczałaby się tylko do tych członków pozazakładowych organizacji związkowych, którzy nie są członkami władz związkowych w swoim zakładzie pracy. Tego rodzaju ograniczenie w żaden sposób nie wynika z treści tego przepisu. Na poparcie swego poglądu skarżący stwierdza, że „ochrona z tytułu członkostwa w organie organizacji ogólnokrajowej uległa pochłonięciu w związku z ochroną należną z racji członkostwa w zarządzie organizacji zakładowej”, powtarzając sformułowa-

nie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 821/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 33). Tymczasem Sąd Najwyższy użył tego określenia na uzasadnienie zupełnie przeciwnej tezy. Teza ta brzmi, że przepis art. 32 ust. 4 w związku z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzyskania przez pracodawcę zgody ponadzakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie lub zmianę stosunku pracy, przy czym organizacja ta musi złożyć oświadczenie o wyrażeniu zgody, a samo zawiadomienie jej przez pracodawcę o zamiarze dokonania czynności nie jest wystarczające. Jednakże w stanie faktycznym sprawy, w której zapadł omawiany wyrok, ewentualne uzyskanie zgody ponadzakładowej organizacji związkowej w stosunku do pracownika, który był członkiem władz tej organizacji i jednocześnie członkiem władz zakładowej organizacji związkowej, nie miało znaczenia dla uznania bezprawności wypowiedzenia zmieniającego, gdyż pracodawca dokonał tej czynności bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Sąd Najwyższy użył określenia, iż ochrona z tytułu członkostwa w zarządzie ogólnokrajowej organizacji związkowej „uległa pochłonięciu z ochroną należną z racji członkostwa w zarządzie organizacji zakładowej” w tym sensie, że skoro pracownik skorzystał z ochrony zakładowej organizacji związkowej - organizacja ta nie wyraziła zgody na wypowiedzenie - dalsza ochrona nie jest mu potrzebna dla uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jako dokonanego sprzecznie z prawem. Natomiast wyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z pracownikiem, który jednocześnie pełni funkcje we władzach dwóch organizacji związkowych (zakładowej i pozazakładowej), przez zarząd jednej z tych organizacji nie zwalnia pracodawcy od obowiązku uzyskania zgody zarządu drugiej organizacji. Skoro pozwany takiej zgody nie uzyskał, Sąd Okręgowy słusznie uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało przepis art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych.

Nieuzasadnione są także pozostałe podniesione w kasacji zarzuty. Przepis art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych określa bezwzględny obowiązek uzyskania zgody władz organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z pracownikiem będącym ich członkiem. Niedopełnienie tego wymagania nie pozwala pracodawcy na skuteczne wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zakłada się przy tym, że istniały uzasadnione przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, gdyż w przypadku braku takich przyczyn umowa o pracę nie może być skutecznie wypowiedziana ani rozwiązana niezależnie od tego czy pracownik, w stosunku do którego pracodawca dokonał takiej czynności,

korzystał ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy czy też nie (art. 30 § 4 k.p.). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, że istniała uzasadniona przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż potwierdziły się przynajmniej częściowo zarzuty naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Naruszenie to polegało, mówiąc ogólnie, na wprowadzeniu przez powódkę do swego komputera danych należących do pracodawcy, z których nie wolno jej było korzystać lub do których nie powinna mieć dostępu. Jest oczywiste, że ujawnienie tego rodzaju nielojalnego wobec pracodawcy postępowania powoduje utratę zaufania do powódki jako do pracownika pełniącego funkcję kierowniczą i tego oczywistego faktu Sąd Okręgowy nie musiał eksponować w uzasadnieniu wyroku. Dlatego zupełnie zbędne są wywody kasacji zmierzające do wykazania, że utrata zaufania do pracownika jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, podobnie jak nietrafne są zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez pominięcie przy ocenie materiału dowodowego dodatkowych faktów uzasadniających utratę zaufania do powódki. Sąd Okręgowy uznał za słuszne przywrócenie powódki do pracy nie dlatego, że nie było uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę, lecz dlatego, że wypowiedzenie to zostało dokonane z naruszeniem prawa.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przywrócenie do pracy, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, następuje więc w razie wystąpienia jednej z dwóch alternatywnie wymienionych okoliczności - braku uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia lub naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W przypadku powódki wystąpiła ta druga okoliczność - wypowiedzenie zostało dokonane wbrew określonym w przepisach zakazowi. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka się stosownie do żądania pracownika, zatem w przypadku, gdy pracownik żąda przywrócenia do pracy, sąd przywraca go do pracy. Na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić tego żądania, jeżeli przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe i w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu. Ograniczenia tego jednak nie stosuje się z mocy art. 45 § 3 k.p. w stosunku do pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Do takich pracowników należała powódka, a więc jej

żądanie przywrócenia do pracy musiało zostać uwzględnione. Zgodnie z art. 47 k.p., pracownikowi objętemu szczególną ochroną, przywróconemu do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Wszystkie te przepisy zostały prawidłowo zastosowane w zaskarżonym wyroku i nie można mówić o ich naruszeniu.

Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z członkiem władz organizacji związkowej, nawet w przypadku istnienia przyczyny, która uzasadniałaby wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z pracownikiem nieobjętym szczególną ochroną. Ochrona ta przysługuje także takiemu działaczowi związkowemu, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy z jego winy w trybie art. 52 § 1 k.p. Ustawodawca nie wyłączył pracownika dopuszczającego się tego rodzaju czynu spod ochrony, pozostawiając organizacji związkowej decyzję co do tego, czy pracownik lekceważący podstawowe obowiązki może nadal pozostawać w zatrudnieniu. Jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem, a pracodawca mimo to rozwiąże umowę, sąd pracy na żądanie pracownika przywraca go do pracy. Jest to reguła respektowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego - na przykład w wyrokach z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650), z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99 (OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146), z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 276/00 (OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 549). Zdarza się jednak, że zarządy organizacji związkowych nadużywają swoich uprawnień i biorą w obronę działaczy związkowych, którzy ze względu na szczególnie naganne postępowanie nie zasługują na taką obronę. W przypadku działacza dopuszczającego się czynu wzbudzającego ogólny sprzeciw, przywrócenie go do pracy dlatego, że organizacja związkowa nie zgodziła się na rozwiązanie umowy, godziłoby w poczucie słuszności i sprawiedliwości ogółu pracowników. W takich przypadkach Sąd Najwyższy prezentował pogląd, że jeżeli społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.) sprzeciwiają się przywróceniu do pracy działacza związkowego, zasądza się na jego rzecz odszkodowanie. Teza taka została sformułowana w wyroku z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 336) i brzmi następująco: zastosowanie art. 8 k.p. wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i z któ-

rym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z naruszeniem prawa, oznacza że w miejsce żądanego przywrócenia do pracy możliwe jest na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p.

W wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461), Sąd Najwyższy stwierdził, że korzystanie z ochrony działacza związkowego naruszającego w sposób rażąco podstawowe obowiązki pracownicze może być uznane za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p., przy czym rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W kolejnym wyroku z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00 (OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160), Sąd Najwyższy stwierdził, że z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy. Za tego rodzaju szczególnie naganne zachowanie pracownika Sąd Najwyższy uznawał między innymi przebywanie na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu (wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525, a także spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy (wyrok z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488). W świetle powołanego orzecznictwa zastosowanie art. 8 k.p. przez zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, a nawet przez oddalenie powództwa w przypadku szczególnie drastycznego zachowania się pracownika, jest wyjątkiem od ogólnej reguły. Orzeczenie takie może być wydane przy stwierdzeniu następujących okoliczności: po pierwsze, czyn chronionego pracownika stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. (nawet w przypadku, gdy pracodawca nie rozwiązuje umowy w tym trybie, lecz podaje to naruszenie jako przyczynę wypowiedzenia) jest przez tego pracownika zawiniony, a wina ma charakter kwalifikowany (wina umyślna); po drugie, czyn ten wywołuje jednoznacznie negatywny oddźwięk w środowisku i przywrócenie pracownika do pracy spotkałoby się z ogólną dezaprobatą; po trzecie, naruszenie przez pracodawcę zakazu rozwiązania umowy z pracownikiem chronionym zostało spowodowane nadużyciem swoich uprawnień przez organizację związkową odmawiającą zgody na rozwiązanie umowy z pracownikiem zachowującym się szczególnie naganie, skutkiem czego pracodawca znalazł się w sytuacji przymusowej. Żadna z tych okoliczności nie wystąpiła w przypadku wypo-

wiedzenia umowy o pracę powódce. Przede wszystkim pozwany nie zwracał się do pozazakładowej organizacji związkowej o zgodę na wypowiedzenie powódce umowy i dokonał tej czynności świadomie naruszając prawo. W takiej sytuacji nie może bronić się zarzutem nadużycia prawa przez powódkę żądającą przywrócenia do pracy. Nieuwzględnienie tego żądania oznaczałoby przyzwolenie na łamanie prawa przez pracodawcę. Ponadto, nie udowodniono powódce zawinionego działania na szkodę pracodawcy, ani nawet zamiaru wykorzystania przeciwko pracodawcy zgromadzonych w sposób niedozwolony danych. Nieodpowiedzialne i niełojalne zachowanie się powódki jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, natomiast naruszenie to nie ma charakteru kwalifikowanego, uzasadniającego zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tych okolicznościach przywrócenie powódki do pracy nie narusza art. 8 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====