



Sygn. akt I PK 45/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A. Ś.
przeciwko F. C. Spółce Akcyjnej w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 lipca 2009 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 25 listopada 2008 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i zmienia
poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2008 r., w ten
sposób, że przywraca powoda A. Ś. do pracy w pozwanej F. C.
Spółce Akcyjnej na poprzednich warunkach;**

2. zasądza od strony pozwanej F. C. Spółki Akcyjnej w C. na rzecz powoda A. Ś. kwotę 10.602 (dziesięć tysięcy sześćset dwa) złote tytułem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 stycznia 2006 r., /04, zasądził od pozwanej "F. C." S.A. w C. na rzecz powoda A. Ś. kwotę 16.770 zł z ustawowymi odsetkami od 21 lipca 2004 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód otrzymał w dniu 28 kwietnia 2004 r. pismo pracodawcy (Przedsiębiorstwa Energetycznego Systemy Ciepłownicze S.A. w C., poprzednika "F. C." S.A.) zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 30 kwietnia 2004 r. W piśmie tym wymieniono w czternastu punktach następujące przyczyny rozwiązania stosunku pracy: 1) zorganizowanie, przeprowadzenie i kierowanie w dniu 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7.00 do 7.45 nielegalną akcją strajkową, wbrew ustawie z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w której wzięło czynny udział około 70 pracowników spółki P. S.A. manifestując przed budynkiem; ponadto znaczna część załogi nieuczestnicząca w zgromadzeniu w tym czasie nie wykonywała obowiązków służbowych; 2) naruszenie regulaminu i dyscypliny pracy polegające na nieświadczeniu pracy, opuszczeniu bez zgody bezpośredniego przełożonego miejsca pracy, niewykonywaniu obowiązków służbowych, naruszaniu dyscypliny pracy m.in. w dniu 2 kwietnia 2004 r.; 3) poprzez zaniechanie i niedopełnianie obowiązków - we współdziałaniu z ówczesnymi członkami zarządu, tj. S. Ś., D. K. i M. W., którym postawiono zarzuty dotyczące wyrządzenia znacznej szkody majątkowej w P. S.A. - doprowadzenie do wyrządzenia znacznej szkody w majątku przedsiębiorstwa w związku z zakupem opału (węgiel, miął i inne) i świadczeniem usług transportowych przez zewnętrzne podmioty na rzecz P. S.A. - w wysokości 2.708.850 zł w latach od 2001 r. do I kwartału 2002 r.; 4) współdoprowadzenie do powstania znacznej szkody majątkowej w przedsiębiorstwie w okresie 2001 r. oraz I

kwartału 2002 r. w wysokości 2 mln 700 tys. zł brutto, co zostało wykazane przez kontrolerów Najwyższej Izby Kontroli, i doprowadziło do złożenia doniesienia do Prokuratury Okręgowej w C. w dniu 31 marca 2004 r. o podejrzeniu popełnienia przez ówczesny zarząd przestępstwa, polegającego na wyrządzeniu znacznej szkody majątkowej w P. S.A., a z treści którego to doniesienia wynika, że odpowiedzialny za ten stan rzeczy jest m.in. powód pełniący funkcję koordynatora Wydziału Zaopatrzenia i Transportu, a później głównego specjalisty ds. logistyki, kierownika Wydziału Zaopatrzenia i Transportu; 5) wyrządzenie znacznej szkody majątkowej w wysokości co najmniej 207 tys. zł, wynikającej z zawyżenia stawek na świadczone usługi transportowe poprzez doliczenie do obowiązujących stawek, wbrew umowie oraz ustawie o cenach, stawek podatku VAT; 6) niestosowanie procedur wymaganych ustawą o zamówieniach publicznych (m.in. zamówienie z 14 listopada 2001 r. na dostawę opału - wybór oferty droższej "T." Sp. z o.o. zamiast tańszej oferty "S." Sp. z o.o.); 7) brak współpracy z działami ekonomicznymi przedsiębiorstwa w zakresie kalkulacji opłacalności stawek na świadczone usługi przewozowe oraz zakup paliwa dla P. S.A. w okresie 2001 r. i I kwartału 2002 r., co wynikało z obowiązków powoda; 8) brak należytego nadzoru nad określeniem tras przewozu paliwa przez świadczących usługi przewoźników w okresie 2001 r. i I kwartału 2002 r., co wynikało z zakresu obowiązków powoda (koordynowanie współpracy z właściwymi jednostkami organizacyjnymi w zakresie sporządzania planu rzeczowo-finansowego usług transportowych oraz sprzętu specjalistycznego); 9) wykorzystanie zajmowanego stanowiska koordynatora, później kierownika, do osiągnięcia korzyści majątkowej dla podmiotów trzecich ze szkodą dla przedsiębiorstwa (stworzenie mechanizmu sponsorowania Klubu Sportowego "O." R., w którym powód pełni funkcję prezesa klubu, przez niektórych dostawców opału dla P. S.A., co w ocenie NIK stanowiło mechanizm korupcjogenny w okresie 2001 r. i I kwartału 2002 r.); 10) zmuszanie świadczących usługi transportowe na rzecz P. S.A. do przewożenia na swoich pojazdach w okresie kampanii wyborczej do Sejmu w 2001 r. plakatów wyborczych S. Ś. pod groźbą zerwania umowy; 11) wyrażenie zgody na remontowanie i przeglądy nieodpłatne w warsztatach P. S.A. autobusu KS "O."; 12) dyskryminowanie podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej; 13) kreowanie nieodpowiedniej

atmosfery w miejscu pracy, poniżanie podwładnych, grubiaństwo, bezczelność; 14) podejrzenie przyjmowania korzyści majątkowych od niektórych dostawców paliw i świadczących usługi transportowe na rzecz P. S.A. w okresie 2001 r. i I kwartału 2002 r.

Sąd Rejonowy ocenił, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę prawa - mianowicie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, ponieważ rozwiązanie umowy nastąpiło bez wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (powód pełnił w tym czasie funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" u strony pozwanej) oraz bez zgody Rady Gminy (powód był w tym czasie radnym). Sąd uznał, że strona pozwana nie udowodniła w toku procesu przyczyn opisanych w punktach 3-8, 11 i 14 pisma o rozwiązaniu umowy. Jednocześnie Sąd stwierdził, że pozostałe przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem (opisane w punktach 1, 2, 9, 10, 12 i 13 pisma pracodawcy), okazały się uzasadnione, zwłaszcza pierwsza z nich, ponieważ strajk zorganizowany i kierowany przez powoda był nielegalny, o czym powód wiedział. Przyczyny te - stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.) - znalazły potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych i gdyby nie szczególna ochrona, jakiej podlega powód, stanowiłyby podstawę skutecznego rozwiązania z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z tej przyczyny Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego i zasądził na jego rzecz - na podstawie art. 477¹ k.p.c w związku z art. 8 k.p. - jedynie odszkodowanie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 kwietnia 2006 r., oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy podzielił ocenę, że rozwiązanie umowy z powodem bez uzyskania przez stronę pozwaną zgody Rady Gminy oraz zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z radnym oraz szczególnie chronionym działaczem związkowym stanowiło naruszenie prawa, tym bardziej, że pozwana przedstawiła radzie gminy

jedynie trzy pierwsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Podobnie przy uzyskiwaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej doszło do naruszenia prawa, ponieważ pozwana przedstawiła Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" jedynie przyczyny oznaczone później - w piśmie pracodawcy o rozwiązaniu umowy - numerami 1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, nie uzyskując zgody na rozwiązanie umowy o pracę w odniesieniu do żadnej z nich. Sąd Okręgowy podzielił natomiast ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji w zakresie nielegalności strajku z 2 kwietnia 2004 r., dodając, że jego nielegalność wynikała także z naruszenia art. 20 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który stanowi, że ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. W kwestii zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p., w odniesieniu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę oznaczonych w piśmie o rozwiązaniu umowy numerami 12 i 13, Sąd Okręgowy przyjął, że nawet gdyby strona pozwana uchybiła terminowi wynikającemu z tego przepisu, to w okolicznościach sprawy i przy ciężarze zarzutów uzasadniałoby to co najwyżej przyznanie powodowi odszkodowania, a nie przywrócenie go do pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 7 lutego 2007 r., w sprawie I PK 209/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 65) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Najwyższy podkreślił, że z przebiegu postępowania dowodowego oraz z rozważań prawnych Sądów obu instancji wynika, że podstawową przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez niego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przez świadome zorganizowanie nielegalnego strajku i udział w tym strajku. W związku z tym Sąd Najwyższy dokonał wykładni przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w zakresie pojęcia nielegalnego strajku. Stwierdził, że kwestia nielegalności strajku z 2 kwietnia 2004 r. nie została dotychczas rozstrzygnięta. Podkreślił, że sam fakt zorganizowania i udział w nielegalnym strajku nie przesądzają jeszcze o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych przez działacza związkowego organizującego strajk. Za przekonujące uznał Sąd

Najwyższy zarzuty skargi kasacyjnej kwestionujące uznanie przez Sąd Okręgowy zasadności przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę ujętych w piśmie o jej rozwiązaniu jako punkty 10, 12 i 13. W stosunku do tych przyczyn Sąd Najwyższy podzielił zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 2 k.p. Ponadto, w stosunku do tychże przyczyn, Sąd Najwyższy uznał, że sposób ich sformułowania narusza art. 30 § 4 k.p.

Po rozpoznaniu sprawy w wyniku jej przekazania przez Sąd Najwyższy Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 września 2007 r., uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z 25 stycznia 2006 r., VII P .../04, i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z 10 czerwca 2008 r., zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.770 zł z ustawowymi odsetkami od 21 lipca 2004 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.000 zł. Nie oddalił powództwa w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Energetycznym Systemy Ciepłownicze S.A. (obecnie "F. C." S.A.) w okresie od 9 września 1985 r. do 30 kwietnia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zajmując, między innymi, stanowisko koordynatora Wydziału Zaopatrzenia i Transportu oraz kierownika tego Wydziału (głównego specjalisty ds. logistyki), a ostatnio stanowisko kierownika Działu Socjalnego. Powód pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. Ponadto był radnym Gminy oraz prezesem Ludowego Klubu Sportowego „O”. W dniu 28 kwietnia 2004 r. powód otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na 30 kwietnia 2004 r. Z dniem 1 listopada 2004 r. nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki – zlikwidowane zostało stanowisko pracy powoda.

W dniu 15 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę nr 14/03 o wejściu w spór zbiorowy z pracodawcą w związku z: 1) nieprzekazywaniem przez pracodawcę środków na Pracowniczą Kasę Zapomogowo-Pożyczkową, 2) nieodprowadzaniem środków na Zakładowy

Fundusz Świadczeń Socjalnych, 3) nieprzekazywaniem na konto związku pobranych składek członkowskich. Jednocześnie Komisja Zakładowa skierowała do pracodawcy żądanie dotyczące wpłaty tych środków na stosowne cele oraz dodatkowo: 4) przestrzegania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, 5) wypłaty zaległych nagród jubileuszowych, 6) przekazania związkom zawodowym materiałów dotyczących naprawy i restrukturyzacji spółki w terminie do 23 grudnia 2003 r. pod groźbą ogłoszenia pogotowania strajkowego. Dodatkowe trzy postulaty - nieobjęte treścią uchwały nr 14/03 - zostały przedstawione pracodawcy w piśmie podpisanym jedynie przez powoda jako przewodniczącego Komisji Zakładowej.

W dniu 24 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę stwierdzającą, że aprobuje działania przewodniczącego zmierzające do obrony praw pracowniczych, oraz wzywającą pracodawcę do wyznaczenia osoby mediatora. W dniach 31 grudnia 2003 r. oraz od 2 do 7 stycznia 2004 r. została przeprowadzona mediacja. W jej wyniku sporządzono protokół rozbieżności, w którym stwierdzono, że zostały spełnione postulaty 1, 2, 3, natomiast nie zostały spełnione postulaty 4, 5, 6. Jednocześnie pozwany pracodawca zaznaczył w protokole rozbieżności, że uznaje spór za zakończony, ponieważ postulaty 4, 5 i 6 nie były objęte treścią uchwały Komisji Zakładowej. W lutym 2004 r. zostało przeprowadzone referendum wśród pracowników strony pozwanej - w jego wyniku Komisja Zakładowa uchwałą z 10 lutego 2004 r. wprowadziła pogotowie strajkowe. W dniu 2 kwietnia 2004 r. odbył się jednogodzinny strajk ostrzegawczy, zarządzony uchwałą Komisji Zakładowej z 30 marca 2004 r., kierowany przez powoda. Większość działaczy związku zawodowego, którego przewodniczącym był powód, uczestnicząc w akcji strajkowej w dniu 2 kwietnia 2004 r. korzystała z urlopów wypoczynkowych lub "odbioru godzin". Powód w książce wyjść pracowników w dniu 2 kwietnia 2004 r. wpisał wyjście w godzinach 11.00-13.00 w sprawach pracowniczych. Pozwany pracodawca uznał strajk za nielegalny, gdyż jego zdaniem spór zbiorowy został zakończony w styczniu 2004 r.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie bezsporne było, iż pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, ponieważ nie uzyskał na to zgody stosownych

organów (zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz rady gminy). Rozwiązanie umowy było niewątpliwie wadliwe, a zatem powództwo zasługiwało na uwzględnienie "co do zasady". Również Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, uznał roszczenie powoda za uzasadnione, ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, stąd Sądowi Rejonowemu pozostawało jedynie dokonać oceny, czy powód powinien zostać przywrócony do pracy, czy też należy zasądzić na jego rzecz jedynie odszkodowanie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, które okazały się prawdziwe i udowodnione, stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a naruszenia te miały na tyle naganny charakter, że uzasadnione było oddalenie żądania powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania ze względu na "zasadę równości stron, zasady współzycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa".

Odnosząc się do zagadnienia legalności strajku zorganizowanego przez powoda, Sąd Rejonowy stwierdził, że akcja strajkowa, którą zorganizował, przeprowadził i pokierował powód w dniu 2 kwietnia 2004 r., była nielegalna. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 15 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę nr 14/03 o wejściu w spór zbiorowy z pracodawcą. W uchwale sformułowano trzy postulaty. Dodatkowe trzy postulaty, nieobjęte treścią uchwały nr 14/03, zostały przedstawione pracodawcy jedynie w piśmie podpisanym przez samego powoda jako przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność". Sąd Najwyższy stwierdził, że pozostaje poza kompetencją sądu pracy badanie, czy osoba zgłaszająca pracodawcy spór zbiorowy działała zgodnie ze statutem związku. Tym niemniej Sąd Rejonowy uznał, że powód zgłaszając pracodawcy w dniu 15 grudnia 2003 r. trzy dodatkowe żądania w ramach sporu zbiorowego nie miał żadnego upoważnienia od organów związku, ale też jednocześnie był przekonany, że nie potrzebuje żadnego upoważnienia i nie interesował się tym, czy tego rodzaju żądania w ogóle mogły zostać zgłoszone pracodawcy (ze względu na brak podstawy prawnej). Członkowie Komisji Zakładowej zostali powiadomieni o zgłoszeniu przez powoda dodatkowych żądań pracodawcy *post factum*, po ich zgłoszeniu. Sąd Rejonowy ocenił, że powód

sprawował "dość arbitralną" władzę w związku. Organy zakładowej organizacji związkowej nie miały znaczącego (wręcz żadnego) wpływu na podejmowane przez powoda akcje i działania, dlatego pozostali związkowcy z NSZZ "Solidarność" - przesłuchani w charakterze świadków - uznali dodatkowe żądania zgłoszone przez powoda za własne.

Dokonując oceny legalności strajku z 2 kwietnia 2004 r. Sąd Rejonowy stwierdził, że strajk może być nielegalny (zorganizowany wbrew przepisom ustawy) w różnym stopniu, a stopień jego nielegalności może mieć różny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku. Sąd pierwszej instancji ustalił i ocenił, że powód wszczął spór zbiorowy nie przejmując się tym, że w zasadzie wszystkie jego żądania, zgłoszone w piśmie z 15 grudnia 2003 r., zostały przez pracodawcę spełnione jeszcze w grudniu 2003 r., pomijając wątpliwości strony pozwanej, czy część tych żądań w ogóle mogła stanowić podstawy wszczęcia sporu zbiorowego. Do końca 2003 r. zostały przez pracodawcę spełnione żądania z punktów 1-3, punkt 4 żądań był przestrzegany przez cały czas, bo Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, mimo że został wypowiedziany, był przez pracodawcę stosowany, a żaden z pracowników nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy wynikające z tego układu. Nagrody jubileuszowe, których dotyczył punkt 5 żądań, były na bieżąco wypłacane zgodnie z regulaminem ich wypłat, podobnie żądanie udostępnienia związkom zawodowym materiałów dotyczących restrukturyzacji pozwanej spółki było na bieżąco realizowane. W ocenie Sądu Rejonowego, zachowań powoda nie można usprawiedliwiać dobrem pracowników, bo zdanie pracowników faktycznie nie interesowało powoda. Każdy związkowiec brałby pod uwagę fakt, że pracownicy dobrowolnie zgodzili się na wypłacanie im nagród jubileuszowych według listy określającej kolejność wypłat. Powód uznał jednak, mimo wiedzy o trudnej sytuacji pracodawcy, że nie ma to znaczenia dla wstąpienia w spór zbiorowy. Sąd Rejonowy uznał, że spór zbiorowy został wszczęty mocą uchwały Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" nr 14/03 z 15 grudnia 2003 r., a wszystkie podniesione w uchwale przyczyny sporu zostały uwzględnione przez pozwaną spółkę i uregulowane w grudniu 2003 r. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że spór zbiorowy został zakończony w styczniu 2004 r. spełnieniem

żądań związku zawodowego, a w konsekwencji strajk z 2 kwietnia 2004 r. był nielegalny. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód przedstawił pracodawcy dodatkowe żądania 17 grudnia 2003 r., zaś uchwała Komisji Zakładowej aprobująca działania powoda jako jej przewodniczącego została podjęta dopiero 24 grudnia 2003 r. i w tym dniu przedstawiona pozwanemu pracodawcy. Wobec spełnienia przez pracodawcę postulatów określonych w uchwale o wejściu w spór zbiorowy, spór ten zakończył się w styczniu 2004 r. Powód podpisał protokół rozbieżności z 7 stycznia 2004 r., w którym zawarte było stanowisko pracodawcy, że punkty 4, 5 i 6 nie mogą być przedmiotem sporu. W tej sytuacji strajk przeprowadzony 2 kwietnia 2004 r. należało uznać za niezgodny z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie miał podstaw do podjęcia dalszych kroków związanych ze strajkiem, jednak przygotował referendum, którego wynik miał zadecydować o przeprowadzeniu strajku. Strajk ten - zgodnie z art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3 w związku z art. 12 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - powinien być strajkiem ostrzegawczym, trwającym nie dłużej niż dwie godziny.

W wyroku z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma znaczenia, kto faktycznie ogłasza spór zbiorowy pracodawcy, nie musi być to organ wskazany w statucie związku. Znaczenie ma to, czy pracownicy wyrazili zgodę na strajk. Zorganizowanie i przeprowadzenie referendum podlega kontroli sądowej. Zdaniem Sądu Rejonowego, były poważne nieprawidłowości przy przeprowadzeniu referendum strajkowego. Pracownicy odczuwali presję ze strony powoda, który nakłaniał ich do głosowania, chodził z urną po pokojach, w których pracowali, i kazał im głosować. Dzwonił nawet do niektórych pracowników do domu i kazał im przyjść głosować w referendum. Dzwonił po pokojach i pytał pracowników, dlaczego jeszcze nie zagłosowali. Zarząd pozwanej spółki oficjalnie oprotestował sposób przeprowadzenia referendum, zwłaszcza po uzyskaniu informacji, że powód psychologicznie oddziaływał na pracowników, nakłaniając ich do udziału w referendum. Po referendum głosy liczone były tylko przez powoda i dwóch innych członków NSZZ "Solidarność". Żaden z obserwatorów nie uczestniczył w liczeniu głosów. Zarząd Związku Zawodowego Ciepłowników zgłosił zastrzeżenia do sposobu przeprowadzenia referendum. W tej sytuacji Sąd

Rejonowy ocenił, że nie można uznać przeprowadzonego referendum za prawidłowe, a jego wyników za wiarygodne i dające podstawę do strajku.

W wyroku z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, Sąd Najwyższy podkreślił, że sam fakt zorganizowania i udział w nielegalnym strajku nie mogą przesądzać o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, a kwestia ta powinna być rozważona przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności konkretnej sprawy. Sąd Rejonowy podkreślił, że strajk z 2 kwietnia 2004 r. miał miejsce w czasie bardzo trudnej sytuacji finansowej strony pozwanej. Strajk "pogrążył firmę", odstraszył potencjalnych inwestorów, obniżył wartość spółki poprzez utratę przychodów. Jeszcze w dniu strajku do prezesa zarządu pozwanej spółki dzwonili dostawcy informując, że powód w mediach zapowiedział upadłość spółki, wobec czego zaprzestają dostaw. Powód regularnie kontaktował się z prasą i informował, że będzie ogłoszona upadłość strony pozwanej, rozmawiał z dostawcami, zapowiadając im, żeby nie dostarczali węgla, bo wszystko stracą. Sąd Rejonowy uznał, że zorganizowanie i przeprowadzenie akcji strajkowej przez powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. U podłoża strajku nie stały żadne rażące naruszenia przez pracodawcę praw i interesów pracowników. Mimo wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracodawca nadal go stosował, zrealizował wszystkie żądania przedstawione w uchwale Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" z 15 grudnia 2003 r., cały czas starał się działać dla dobra pracowników, prowadząc uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Powód bagatelizował starania pracodawcy i dążył do strajku za wszelką cenę. Postulaty powoda nie miały znaczenia dla przeciętnego pracownika, któremu pracodawca wypłacał wynagrodzenie i wszystkie inne świadczenia gwarantowane w ZUZP. Znaczenie miało tylko zachowanie powoda, podsycającego atmosferę strachu i zagrożenia zwolnieniami. W ocenie Sądu pierwszej instancji strajk nie miał poparcia innych związków zawodowych, w szczególności największego związku, działającego u pozwanego, czyli Związku Zawodowego Ciepłowników. Związek ten popierał działania protestacyjne mające doprowadzić do zawarcia nowego układu zbiorowego pracy, ale dążył do definitywnego zakończenia sporu z pracodawcą i nie udzielił poparcia NSZZ "Solidarność", jeśli chodzi o akcję strajkową. Pracownicy, pozostałe działające u

pozwanego pracodawcy związku zawodowe oraz zarząd pozwanej spółki uważali, że akcje podejmowane przez powoda, w tym akcje strajkowe, były indywidualnymi inicjatywami powoda, a nie inicjatywami związku zawodowego "Solidarność". Powód zdawał sobie sprawę z nielegalności strajku, ponieważ na czas akcji strajkowej wszyscy funkcyjni działacze związkowi wzięli urlopy albo dzień pracy związkowej. Tylko kilku szeregowych pracowników rzeczywiście przerwało pracę, aby strajkować. Powód bagatelizował fakt trudnej sytuacji gospodarczej zakładu pracy. Żądania strajku z 2 kwietnia 2004 r. były niewspółmierne do strat związanych ze strajkiem, polegających na całkowitej utracie wiarygodności przez pozwaną spółkę, utracie dostawców i zapasów węgla.

Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, dotyczące zorganizowania, przeprowadzenia i kierowania w dniu 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7.00 do 7.45 nielegalną akcją strajkową, wbrew ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, miały charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę wystarczy, że choćby jedna z przyczyn, wskazanych przez pracodawcę, okaże się prawdziwa.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, dlatego zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie (na podstawie art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.). Biorąc pod uwagę charakter dokonanych przez powoda naruszeń – w szczególności nieprawidłowe przeprowadzenie referendum, następnie przeprowadzenie nielegalnego strajku, wykonywanie uprawnień związkowych z całkowitym lekceważeniem dobra pracodawcy, a przede wszystkim reprezentowanych przez siebie pracowników, polegające na publicznym rozgłaszaniu rychłej upadłości pozwanego i godzenie się na tę upadłość - Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy wywołałoby u pozostałych pracowników pozwanego przekonanie, że inną miarę stosuje się podczas oceny naruszenia obowiązków pracowniczych przez "zwykłego" pracownika, a inną w razie naruszenia tych obowiązków przez przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając między innymi naruszenie prawa materialnego i kwestionując zasądzenie przez sąd z urzędu roszczenia alternatywnego - w postaci odszkodowania - zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 listopada 2008 r., oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy uzupełnił i częściowo zmienił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Ustalił, ponad ustalenia Sądu Rejonowego, że w dniu 22 sierpnia 2003 r. do pracodawcy wpłynęło wystąpienie pokontrolne NIK dotyczące nieprawidłowości w zakresie zakupu opału oraz usług transportowych świadczonych przez podmioty zewnętrzne na rzecz pozwanej spółki. Od 2001 r. pozwana znalazła się w kłopotach finansowych. Występowały opóźnienia w zapłatach za dostarczone paliwa oraz opóźnienia w spełnianiu świadczeń pracowniczych. Do 2000 r. spółka osiągała zyski, ale od 2001 r. jej sytuacja ulegała stałemu pogorszeniu. W dniu 31 grudnia 2002 r. zawieszono stosowanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W 2003 r. zostało wszczęte śledztwo przeciwko byłym członkom zarządu spółki w związku z nadużyciami i wyrządzeniem pozwanej znacznej szkody majątkowej. W grudniu 2003 r. minister podjął decyzję o prywatyzacji pozwanej. Największy kryzys spółka przechodziła na przełomie IV kwartału 2003 r. i I kwartału 2004 r., kiedy miała ponad 70 milionów zł długów i groziła jej upadłość. Spółka opóźniała się z regulowaniem swoich zobowiązań wobec dostawców. Zostały odroczone płatności na rzecz pracowników z tytułu nagród jubileuszowych, choć wynagrodzenia wypłacano w terminie. Podejmowane przez NSZZ "Solidarność" akcje protestacyjne powodowały panikę wśród dostawców, odstępowanie od umów, występowanie na drogę sądową o zapłatę zaległości, co prowadziło do blokowania kont bankowych spółki w postępowaniach zabezpieczających i egzekucyjnych. Zarząd strony pozwanej informował na bieżąco organizacje związkowe o sytuacji spółki. Z dniem 1 października 2003 r. zarząd spółki wypowiedział dotychczasowy ZUZP za skutkiem na 31 grudnia 2003 r. Pomimo wypowiedzenia układu, był on nadal przestrzegany w ramach indywidualnych stosunków pracy, pracownicy nie otrzymali wypowiedzeń

zmieniających. Dopiero z chwilą prywatyzacji spółki pod koniec 2004 r. nabywca przedsiębiorstwa dokonał wypowiedzeń zmieniających.

W dniu 17 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" skierowała do pracodawcy pismo z dnia 15 grudnia 2003 r. o wejściu w spór zbiorowy. W piśmie tym sprecyzowano sześć żądań dotyczących: 1) przekazania przez pracodawcę na konto bankowe zaległych środków finansowych Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej; 2) przekazania na konto związku pobranych składek członkowskich; 3) przekazania zaległych środków finansowych na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych; 4) przestrzegania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - zgodnie z jego art. 63 do czasu zawarcia nowego; 5) wypłaty zaległych nagród jubileuszowych za 2003 r.; 6) przekazania związkowi zawodowym materiałów dotyczących naprawy i restrukturyzacji spółki oraz podjęcia rozmów w tym temacie. Jednocześnie w piśmie tym, podpisanym tylko przez powoda, podkreślono, że niespełnienie żądań w terminie do 23 grudnia 2003 r. spowoduje ogłoszenie pogotowia strajkowego. Powyższe żądania zostały uzgodnione w czasie posiedzenia Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" w dniu 15 grudnia 2003 r. W trakcie tego posiedzenia przyjęto stanowisko NSZZ "Solidarność", w którym poruszono wszystkie wskazane w zgłoszeniu sporu zbiorowego żądania, oraz podjęto uchwałę nr 14/03 o wejściu na drogę sporu zbiorowego z pracodawcą w związku z naruszeniem przez pracodawcę przepisów wewnątrzzakładowego prawa pracy, tj. postanowień ZUZP, przepisów powszechnego prawa pracy oraz innych przepisów prawa w zakresie: 1) potrącania z wynagrodzeń pracowniczych, a nieprzekazywania na konto Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, środków finansowych z tytułu przynależności do kasy, 2) nieodprowadzania ustawowo wymagalnych środków finansowych na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, 3) potrącania z wynagrodzeń pracowniczych, a nieprzekazywania na konto bankowe organizacji związkowej, składek członków. W trakcie posiedzenia podjęto również uchwałę nr 16A/2003 w sprawie wystąpienia do Ministra Skarbu Państwa z wnioskiem o przyspieszenie działań mających na celu poprawę sytuacji finansowej spółki oraz odniesiono się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r. i jego wpływu na ZUZP obowiązujący w spółce. Uchwałę nr 14/03 wraz ze stanowiskiem KZ NSZZ

"Solidarność" przyjętym na posiedzeniu w dniu 15 grudnia 2003 r. przekazano pracodawcy w następnym dniu po zgłoszeniu sporu zbiorowego, tj. 18 grudnia 2003 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że w związku z wystąpieniem KZ NSZZ "Solidarność" (pismo z 17 grudnia 2003 r. podpisane przez powoda), pracodawca przystąpił do rokowań ze związkami. W wyniku rokowań, które były prowadzone 22 grudnia 2003 r., uzgodniono stanowisko w zakresie punktu 2 zgłoszonych żądań. Co do pozostałych punktów nie uzgodniono stanowisk. W dniu 24 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę nr 17/03 w której stwierdziła, że aprobuje działania przewodniczącego podejmowane w obronie praw pracowniczych oraz że podjęcie działania organizacyjne dotyczące referendum wśród załogi w sprawie strajku. Wniosła również o spotkanie z zarządem w dniu 29 grudnia 2003 r. w związku z zakończonymi rokowaniami i podpisaniem protokołu rozbieżności, w celu wytypowania przez strony mediatora. W dniu 29 grudnia 2003 r. odbyło się ponowne spotkanie przedstawicieli pracodawcy z przedstawicielami KZ NSZZ "Solidarność" m.in. w przedmiocie wyłonienia mediatora. W trakcie posiedzenia pracodawca zakwestionował treść protokołu rokowań z 22 grudnia 2003 r. w części dotyczącej braku odpowiednich zapisów co do możliwości spełnienia żądań finansowych do 23 grudnia 2003 r. oraz co do niezakończenia rokowań w przedmiocie pozostałych żądań. W trakcie spotkania potwierdzono zrealizowanie przez pracodawcę w dniu 23 grudnia 2003 r. żądań zgłoszonych w punktach 1-3. Odnośnie do punktu 4 żądań pracodawca podtrzymał swoje stanowisko w przedmiocie skutecznego wypowiedzenia układu i utraty jego mocy obowiązującej z dniem 31 grudnia 2003 r. Odnośnie do punktu 5 żądań strony uzgodniły przedstawienie przez pracodawcę do 5 stycznia 2004 r. harmonogramu przyspieszenia wypłat zaległych nagród jubileuszowych za 2003 r. Odnośnie do punktu 6 żądań strony mimo zbliżenia stanowisk ostatecznie nie dokonały uzgodnień. Ustaliły natomiast osobę mediatora. W dniu 31 grudnia 2003 r. KZ NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę nr 18/03 w przedmiocie upoważnienia przewodniczącego Komisji Zakładowej do udzielania pełnomocnictw w zakresie reprezentowania KZ NSZZ "Solidarność" w rokowaniach z pracodawcą oraz ustalenia pytań do referendum wśród załogi w sprawie przeprowadzenia strajku. W

odniesieniu do referendum sformułowano następujące pytania: "Czy jesteś za przeprowadzeniem strajku w przypadku niespełnienia przez Zarząd P. S.A. niżej wymienionych żądań będących przedmiotem sporu zbiorowego, tj: 1. Przestrzegania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - zgodnie z art. 63 do czasu zarejestrowania nowego obowiązują zapisy dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. 2. Przekazania Związkom Zawodowym materiałów uzgodnionych z Ministerstwem Skarbu Państwa dotyczących naprawy i restrukturyzacji Spółki oraz podjęcia rozmów w tym temacie." Zgodnie z uchwałą, głosujący mieli dokonać zakreśleń na polu oznaczonym "Tak" lub "Nie".

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniach 31 grudnia 2003 r. oraz 2, 5, 6 i 7 stycznia 2004 r. strony przystąpiły do mediacji. W dniu 7 stycznia 2004 r. spisano protokół rozbieżności z mediacji. Strona związkowa uznała, że nie zostały spełnione żądania zawarte w punktach 4-6 zgłoszenia sporu zbiorowego. Pracodawca uznał, że spełniono żądania zawarte w punktach 1-3 zgłoszenia sporu zbiorowego, natomiast punkty 4-6 nie są objęte przedmiotem sporu zbiorowego. W styczniu 2004 r. zarząd spółki zawarł z pracownikami indywidualne ugody w przedmiocie terminu wypłaty nagród jubileuszowych za 2003 r.

Uchwałą nr 1/04 z 9 stycznia 2004 r. KZ NSZZ "Solidarność" powołała komisję ds. referendum. W skład komisji wszedł powód. Tą samą uchwałą zatwierdzono również treść karty do głosowania w referendum - zgodnie z uchwałą nr 18/03. Pismo w tej sprawie wpłynęło do pracodawcy 12 stycznia 2004 r. W dniu 16 stycznia 2004 r. przekazano pracodawcy harmonogram przeprowadzenia referendum w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w okresie od 21 stycznia 2004 r. do 30 stycznia 2004 r. W dniu 16 stycznia 2004 r. Związek Zawodowy Ciepłowników wytypował obserwatorów do komisji referendalnej.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniach od 21 do 30 stycznia 2004 r. odbyło się wśród załogi referendum. Pracownicy odczuwali presję ze strony powoda co do udziału w głosowaniu - powód indywidualnie nakłaniał pracowników do głosowania, chodził z urną po pokojach, w których pracowali. Dzwonił do niektórych pracowników do domu i kazał im przychodzić głosować w referendum. Powód dzwonił również do pokoi, w których pracowali pracownicy, z pytaniem, dlaczego jeszcze nie głosowali. Zarząd pozwanej spółki oficjalnie oprotestował sposób

przeprowadzenia referendum. Po referendum głosy liczone były przez powoda i dwóch innych członków NSZZ "Solidarność". Chociaż z ramienia Związku Zawodowego Ciepłowników wyznaczeni zostali obserwatorzy, to żaden z obserwatorów nie uczestniczył w zamknięciu i zabezpieczeniu urny ani w liczeniu głosów. Związek Zawodowy Ciepłowników zgłosił zastrzeżenia do sposobu przeprowadzenia referendum, wskazując na uchybienia polegające na wystawieniu urny w dwóch przypadkach w innych miejscach niż wskazano w harmonogramie oraz nieopieczętowaniu urny przez Związek Zawodowy Ciepłowników. Związek ten podniósł, że nie było mu znane miejsce przechowywania i sposób zabezpieczenia urny, obserwatorzy nie byli obecni w każdym czasie i miejscu głosowania, jednak w obecności obserwatorów nie stwierdzono przypadków nakłaniania i namawiania pracowników do brania udziału w referendum i głosowania na "tak", obserwatorzy nie uczestniczyli natomiast przy otwarciu urny po referendum i liczeniu głosów. W dniu 10 lutego 2004 r. został spisany protokół komisji referendalnej, w którym stwierdzono, że w referendum wzięło udział 58,3% uprawnionych członków załogi, za strajkiem opowiedziało się 278 osób - 72% głosujących, przeciwko strajkowi 100 osób - 26% głosujących, głosów nieważnych było 7 - 2% głosujących. KZ NSZZ "Solidarność" podjęła w tym samym dniu uchwałę o wprowadzeniu z dniem 16 lutego 2004 r. pogotowia strajkowego.

W dniu 18 lutego 2004 r. Zarząd Związku Zawodowego Ciepłowników podjął uchwałę o nieudzieleniu poparcia KZ NSZZ "Solidarność" w sprawie planowanej akcji protestacyjnej, a w konsekwencji strajku, z uwagi na niewyczerpanie dotychczas wszystkich możliwości negocjacyjnych. W dniu 3 marca 2004 r. KZ NSZZ "Solidarność" zwróciła się do organizacji związkowych działających u pracodawcy o zajęcie stanowiska w sprawie gotowości poparcia przewidzianych prawem form protestu, z uwagi na wszczęty spór zbiorowy. Od zajętego stanowiska Komisja Zakładowa uzależniała podjęcie dalszych kroków przewidzianych w procedurze rozwiązywania sporów zbiorowych. Komisja Zakładowa zaproponowała również organizacjom związkowym powołanie wspólnej reprezentacji organizacji związkowych do podejmowania decyzji w sprawie przestrzegania postanowień ZUZP. W odpowiedzi na powyższe pismo Zarząd Związku Zawodowego Ciepłowników wyjaśnił, że nie popiera planowanej przez NSZZ "Solidarność" akcji

strajkowej, przychylił się natomiast do wypracowania przez wszystkie działające u pozwanego pracodawcy organizacje związkowe wspólnego stanowiska co do porozumienia w sprawie przestrzegania dotychczasowego ZUZP do czasu zawarcia nowego układu.

W dniu 10 marca 2004 r. wszystkie cztery działające w pozwanej spółce organizacje związkowe uzgodniły i przedstawiły pracodawcy stanowisko, że do czasu wynegocjowania i zarejestrowania nowego ZUZP w spółce będą obowiązywać postanowienia dotychczasowego ZUZP z 1996 r. z protokołami dodatkowymi oraz o podejmowaniu przez organizacje związkowe dopuszczalnych prawem działań protestacyjnych w obronie przestrzegania postanowień dotychczasowego ZUZP do czasu wynegocjowania nowego.

W dniu 30 marca 2004 r. KZ NSZZ "Solidarność" podjęła uchwałę nr 6/04 o jednogodzinnym strajku ostrzegawczym w dniu 2 kwietnia 2004 r. od godziny 7.00 do godziny 8.00. W uchwale podkreślono, że strajk ostrzegawczy jest wyrazem protestu związku w celu zachowania miejsc pracy oraz przeciwko łamaniu przez pracodawcę praw pracowniczych, przeciwko nieprzestrzeganiu postanowień ZUZP oraz niezgodnej z prawem próby wprowadzenia z dniem 1 kwietnia 2004 r. tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników. W dniu 30 marca 2004 r. odbyło się również posiedzenie Zarządu Związku Zawodowego Ciepłowników, w trakcie którego podjęto uchwałę o wstąpieniu w spór zbiorowy z pracodawcą w związku z jednostronnym wprowadzeniem od 1 kwietnia 2004 r. tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Związek zażądał wycofania decyzji o wprowadzeniu regulaminu oraz niezwłocznego zawarcia porozumienia dotyczącego obowiązywania postanowień wypowiedzianego ZUZP. Związek poparł działania KZ NSZZ "Solidarność" zmierzające do definitywnego zakończenia sporu zbiorowego. Po podjęciu uchwały przez KZ NSZZ "Solidarność" o jednogodzinnym strajku ostrzegawczym, w dniu 30 marca 2004 r. odbyło się wspólne spotkanie przedstawicieli obu związków zawodowych, w trakcie którego przedstawiciele Zarządu Związku Zawodowego Ciepłowników nakłaniali przedstawicieli KZ NSZZ "Solidarność" do odstąpienia od akcji strajkowej. Działający w zakładzie Związek Zawodowy Ciepłownicy 2001 również nie popierał organizowanej przez NSZZ "Solidarność" akcji strajkowej.

Sąd Okręgowy ustalił, że 2 kwietnia 2004 r. odbył się jednogodzinny strajk ostrzegawczy, kierowany przez powoda. Powód w sposób czynny uczestniczył w pikiecie organizowanej przed siedzibą spółki. W trakcie przeprowadzania pikiety byli obecni również przedstawiciele Zarządu Związku Zawodowego Ciepłowników, ich udział miał na celu obserwację działań organizatorów strajku oraz uspokojenie nastrojów wśród załogi. Większość działaczy związku, którego przewodniczącym był powód, uczestnicząc w akcji strajkowej w dniu 2 kwietnia 2004 r. korzystała z urlopów wypoczynkowych lub "odbioru godzin". Powód w książce wyjść pracowników w dniu 2 kwietnia 2004 r. wpisał wyjście w godzinach 7.00-8.00 do biura w sprawach związkowych, na co uzyskał zgodę swojej bezpośredniej przełożonej.

W dniu 6 kwietnia 2004 r. pozwany zwrócił się do Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" i Rady Gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W piśmie skierowanym do KZ NSZZ "Solidarność" i do Rady Gminy pracodawca początkowo wskazał trzy przyczyny, mające stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego powoda, tj. zorganizowanie i przeprowadzenie 2 kwietnia 2004 r. nielegalnej akcji strajkowej, naruszenie regulaminu i dyscypliny pracy, polegające na nieświadczeniu pracy i opuszczeniu bez zgody bezpośredniego przełożonego stanowiska pracy w dniu 2 kwietnia 2004 r. oraz zaniechanie i niedopełnienie obowiązków, doprowadzenie do wyrządzenia znacznej szkody majątkowej w mieniu zakładu w związku z zakupem opału i świadczonych w tym zakresie usług transportowych w 2001 r. i w I kwartale 2002 r. Dodatkową argumentację rozwiązania umowy przedstawiono Komisji Zakładowej w dniu 26 kwietnia 2004 r. (zmuszanie świadczących usługi na rzecz spółki do przewożenia na swoich pojazdach w okresie kampanii wyborczej w 2001 r. plakatów wyborczych Sławomira Ś. pod groźbą zerwania umowy, wyrażenie zgody na remontowanie i nieodpłatne przeglądy w warsztatach spółki autobusu KS "O.", dyskryminowanie podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej, kreowanie nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżanie podwładnych, grubiaństwo, bezczelność). Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy z powodem. Uchwałą z 27 kwietnia 2004 r. Rada Gminy również odmówiła wyrażenia takiej zgody.

W dniu 28 kwietnia 2004 r. powód otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 30 kwietnia 2004 r. Pozwany pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę ze względu na czternaście wymienionych w tym piśmie powodów. Z dniem 1 listopada 2004 r. nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki. Początkowo zlikwidowane zostało stanowisko pracy powoda, a następnie cały dział socjalny.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany pracodawca dopuścił się uchybień formalnych w zakresie uzyskania zgody właściwych organów na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę niezgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, ponieważ nie uzyskała zgody stosownych organów na rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca w sposób nieprawidłowy wystąpił o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym, zarówno do związków zawodowych, jak i do rady gminy, wskazując organizacji związkowej tylko siedem przyczyn z czternastu wymienionych następnie w oświadczeniu złożonym powodowi o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, natomiast radzie gminy tylko trzy przyczyny z czternastu. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, nieprzedstawienie organom, do których strona pozwana miała obowiązek wystąpić o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powodem, większości przyczyn rozwiązania umowy, które następnie znalazły się w oświadczeniu pracodawcy, przesądza w zasadzie o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia do pracy.

Sąd drugiej instancji ocenił, że oświadczenie pracodawcy w odniesieniu do części zarzutów nie spełniało warunków określonych w art. 52 § 2 k.p. oraz w art. 30 § 4 k.p. Pracodawca naruszył art. 52 § 2 k.p. w zakresie przyczyn określonych w punktach 3-11 i 14 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy powoda (zachowania powoda opisane w tych punktach miały mieć miejsce w 2001 r. lub w I kwartale 2002 r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w kwietniu 2004 r.). Termin jednego miesiąca

biegnie tylko jeden raz, od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika, zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu. Sąd Okręgowy stwierdził, że w zakresie przyczyn wskazanych w punktach 3-11 i 14 nastąpiło przekroczenie co do niektórych przyczyn kilkunastokrotnie, a co do części ponad dwudziestokrotnie miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Tak znaczne przekroczenie terminu w zasadzie wyklucza możliwość skutecznego podniesienia przez pracodawcę zarzutu, że żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z art. 8 k.p. Zarzuty opisane w punktach 3-11 i 14 miały dotyczyć działań powoda podjętych najpóźniej w I kwartale 2002 r. Zmiana na stanowisku prezesa pozwanej spółki nastąpiła w połowie 2002 r. Raport NIK spółka otrzymała w sierpniu 2003 r. Z kolei w odniesieniu do przyczyn opisanych w punktach 12 i 13 pisma pracodawcy zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy nie można ustalić, czy został zachowany termin z art. 52 § 2 k.p., ponieważ przyczyny te są niekonkretne i przez to nie można stwierdzić, w jakiej dacie miało dojść do tych zdarzeń (zachowań powoda). W zakresie przyczyn opisanych w punktach 12 i 13 pracodawca naruszył także art. 30 § 4 k.p., ponieważ przyczyny te nie zostały w wystarczający sposób skonkretyzowane (pracodawca zarzucił powodowi dyskryminowanie podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej, kreowanie nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżanie podwładnych, grubiaństwo, bezczelność - bez powołania konkretnych faktów usprawiedliwiających taką ocenę). Sąd Okręgowy zauważył, że sposób sformułowania niektórych zarzutów powoduje ich niezrozumiałość (np. określone w punktach 4, 5 i 8 oświadczenia pracodawcy), a przyczyna podana w punkcie 11 pisma pracodawcy nie została w jakikolwiek sposób potwierdzona w toku postępowania sądowego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, warunki formalne w zakresie odpowiedniej konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę i zachowania jednomiesięcznego terminu (określone w art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 2 k.p.) spełniają tylko przyczyny ujęte w punktach 1 i 2 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy. W związku z tym wymagało ustalenia, czy przyczyny te (zawarte w punktach 1 i 2), stanowiące podstawę rozwiązania umowy z powodem, były

prawdziwe, czy mieściły się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a także czy zarzucane naruszenia obowiązków były na tyle naganne, aby uzasadnione było oddalenie żądania powoda o przywrócenie do pracy ze względu na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasądzenie w to miejsce odszkodowania.

Analizując zebrane dowody, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że pracodawca nie udowodnił w toku postępowania sądowego przyczyny opisanej w punkcie 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, że powód wpisał w książce wyjść w dniu 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7.00 do 8.00 wyjście do biura w sprawach związkowych, a jego bezpośrednia przełożona potwierdziła, zarówno na piśmie, jak i w zeznaniach, że powód uzyskał jej zgodę na opuszczenie stanowiska pracy. Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne wyjaśnienia powoda, że uzyskał zgodę bezpośredniej przełożonej na opuszczenie miejsca pracy i wpisał powyższe w książce wyjść.

W tej sytuacji rozstrzygnięcia - ustalenia i oceny - wymagało jedynie, czy powód zorganizował, przeprowadził i kierował nielegalną akcją strajkową w dniu 2 kwietnia 2004 r. Biorąc pod uwagę wykładnię prawa przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, należało przede wszystkim ustalić, czy zgłoszenia sporu zbiorowego dokonał podmiot reprezentujący interesy pracowników. Sąd drugiej instancji - powołując się na art. 3 i 7 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - uznał, że powód jako osoba, która podpisała pismo z 15 grudnia 2003 r. skierowane do pracodawcy (doręczone pracodawcy 17 grudnia 2003 r.), w którym zawarto sześć żądań, działał z upoważnienia organizacji związkowej NSZZ "Solidarność". W trakcie posiedzenia KZ NSZZ "Solidarność" w dniu 15 grudnia 2003 r. podjęto decyzję o wejściu w spór zbiorowy z pracodawcą i poruszono wszystkie kwestie, które następnie zostały sformułowane jako sześć żądań. Okoliczności te zostały udowodnione dokumentami z posiedzenia Komisji Zakładowej z 15 grudnia 2003 r. - pisemnym stanowiskiem KZ NSZZ "Solidarność" z 15 grudnia 2003 r., uchwałą nr 14/03, uchwałą nr 16A/03, uchwałą nr 17/03 oraz zeznaniami świadków członków Komisji Zakładowej i wyjaśnieniami powoda. Pracodawca otrzymał 17 grudnia 2003 r. pismo podpisane przez powoda ze zgłoszeniem sześciu żądań, natomiast w

następnym dniu również stanowisko Komisji Zakładowej z 15 grudnia 2003 r. i uchwałę nr 14/03. W okresie prowadzenia rokowań pracodawca nie miał wątpliwości, że powód działa z upoważnienia organizacji związkowej (na podstawie podjętych przez tę organizację uchwał). Powód nie prowadził sam z ramienia KZ NSZZ "Solidarność" rokowań i mediacji, w tych czynnościach uczestniczyli również inni członkowie Komisji Zakładowej.

Rozstrzygnięcia wymagało ponadto, czy wszystkie sześć żądań przedstawionych w zgłoszeniu sporu zbiorowego spełniało kryteria określone art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ocenie Sądu Okręgowego, nie może budzić wątpliwości, że żądania określone w piśmie wszczynającym spór zbiorowy, doręczonym pracodawcy 17 grudnia 2003 r., w punktach 1-3 i 5 spełniały kryteria z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Odnosząc się do punktu 4 żądań, Sąd drugiej instancji uznał, że on również mógł być przedmiotem zgłoszenia sporu zbiorowego. W dacie zgłoszenia sporu zbiorowego dotychczasowy ZUZP był w okresie wypowiedzenia. Spór zbiorowy w zakresie tego punktu, wszczęty w okresie biegu wypowiedzenia układu, jest dopuszczalny. Pracodawca wypowiedział dotychczasowy ZUZP w dniu 30 września 2003 r. ze skutkiem na 31 grudnia 2003 r. Wyłączony jest spór co do treści poszczególnych postanowień układu zbiorowego pracy, a nie co do przestrzegania jako takiego układu lub innego porozumienia zbiorowego. Odrębną kwestią była dopuszczalność sporu zbiorowego w zakresie punktu 6 zgłoszenia sporu. W ocenie Sądu Okręgowego, mogą być przedmiotem sporu zbiorowego procedury związane z przekształceniami własnościowymi pracodawcy, jeśli bezpośrednio rzutują one na warunki zatrudnienia. Skoro kwestie związane z naprawą i restrukturyzacją spółki dotyczyły również warunków pracy w przyszłości, mogły być przedmiotem sporu zbiorowego. Z protokołu rokowań wynika, że pracodawca prowadził z przedstawicielami organizacji związkowej rokowania również w tym zakresie, przy czym co do dostarczenia dokumentów związanych z restrukturyzacją pracodawca podczas posiedzenia z 29 grudnia 2003 r. wykazał wolę realizacji tego punktu żądań. Pozwana spółka podjęła z organizacją związkową rokowania, a następnie mediacje z udziałem mediatora, Mediacje zakończyły się 7 stycznia 2004 r. podpisaniem protokołu rozbieżności. W trakcie trwania postępowania mediacyjnego

nie był zorganizowany strajk ostrzegawczy. Podpisanie protokołu rozbieżności stanowi natomiast podstawę do kontynuowania sporu zbiorowego (art. 15 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Zgodnie z art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50 % pracowników zakładu pracy. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Sąd Okręgowy stwierdził, że pytania referendalne były zgodne z punktami 4 i 6 zgłoszenia sporu zbiorowego. Przeprowadzenie referendum jest wewnętrzną sprawą związku, nie może ono jednak być zorganizowane w sposób uniemożliwiający pracownikom swobodne wyrażenie woli, np. przez wywieranie presji na głosujących lub fałszowanie wyników. Ze względu na wyraźne uzależnienie ogłoszenia strajku od zgody głosujących pracowników, zorganizowanie i przeprowadzenie referendum w sposób umożliwiający swobodne wyrażenie przez nich woli jest istotnym warunkiem legalności strajku, co podlega kontroli sądowej. Zdaniem Sądu Okręgowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwala na ocenę, że działania powoda, który był członkiem komisji referendalnej, powodowały ograniczenie pracownikom swobodnego wyrażenia woli. W trakcie głosowania powód wywierał presję na pracowników w celu wzięcia udziału w głosowaniu. Z zeznań świadków wynikało, że dzwonił do poszczególnych pracowników do domu, do pracy i nakłaniał do udziału w głosowaniu. Sąd Okręgowy podkreślił, że w sytuacji, gdy warunkiem ważności referendum jest udział w nim co najmniej połowy załogi, takie działania należało uznać za wywieranie presji na głosujących. Czym innym jest prowadzenie na terenie zakładu pracy kampanii nakłaniającej do udziału w głosowaniu czy nawet do zajęcia określonego stanowiska, a czym innym wywieranie w trakcie referendum presji na indywidualnych pracowników w celu wzięcia przez nich udziału w referendum. W ocenie Sądu Okręgowego, takie indywidualne wywieranie presji na pracownika, aby wziął udział w głosowaniu, powoduje ograniczenie swobodnego wyrażenia woli, a może nawet pośrednio wywierać presję na sposób głosowania. Postępowanie dowodowe nie wykazało natomiast, aby doszło do sfalszowania wyników referendum. Sąd Okręgowy uznał za nieprawidłowe, w sytuacji gdy inny związek

zawodowy zgłosił obserwatorów, nieuczestniczenie tych obserwatorów w zamknięciu urny, jej ostemplowaniu, a następnie otwarciu i liczeniu głosów, podkreślając, że te okoliczności nie świadczą o fałszowaniu wyników referendum.

Zdaniem Sądu Okręgowego, istotną kwestią było również ustalenie, czy przedmiotowy strajk był strajkiem ostrzegawczym, jak przyjął to Sąd Rejonowy, czy też był to strajk właściwy. Powołując się na art. 12 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Sąd Okręgowy uznał, że strajk ostrzegawczy (zorganizowany jednorazowo i na czas nie dłuższy niż dwie godziny) może być ogłoszony jedynie w czasie trwania postępowania mediacyjnego, przy czym dla ogłoszenia strajku ostrzegawczego nie jest wymagane ani przeprowadzenie referendum, ani zachowanie terminu 5-dniowego, o jakim stanowi art. 20 ust. 3 tej ustawy. W niniejszej sprawie postępowanie mediacyjne zakończyło się 7 stycznia 2004 r. podpisaniem protokołu rozbieżności. Podpisanie protokołu rozbieżności uprawnia organizację związkową do podejmowania dalszych kroków, zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przewidzianych w rozdziale 4, czyli strajku właściwego. Dla przeprowadzenia akcji strajkowej zgodnie z przepisami konieczne jest przeprowadzenie referendum i uzyskanie przez organizację związkową zgody na strajk większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Ponadto, ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Sąd Okręgowy stwierdził, że decyzja KZ NSZZ "Solidarność" o strajku została podjęta w dniu 30 marca 2004 r., natomiast strajk został przeprowadzony w dniu 2 kwietnia 2004 r., w wyniku czego doszło do naruszenia 5-dniowego terminu, o jakim mowa w art. 20 ust. 3 ustawy.

Zgodnie z ustawową definicją strajku (art. 17 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), do jego istoty należy zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy. Istotne jest również, aby występowała tożsamość przyczyn, które stanowią podstawę do ogłoszenia strajku z żądaniami zawartymi w zgłoszeniu sporu zbiorowego. Zgodnie z uchwałą nr 6/04 z 20 marca 2004 r. strajk miał polegać na powstrzymaniu się od pracy przez pracowników pierwszej zmiany na stanowiskach niezwiązanych z obsługą urządzeń wymagających stałego dozoru i wzięciu przez część pracowników udziału w

pikiecie protestacyjnej przed siedzibą spółki. Strajk polegał więc na zbiorowym powstrzymaniu się od pracy. Z treści uchwały nr 6/04 wynikało, że strajk miał być formą protestu związku zawodowego w celu zachowania miejsc pracy oraz przeciwko łamaniu przez zarząd spółki praw pracowniczych, przeciwko nieprzestrzeganiu postanowień ZUZP oraz niezgodnej z prawem próby wprowadzenia z dniem 1 kwietnia 2004 r. tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że spośród przyczyn strajku, wskazanych w uzasadnieniu uchwały o przeprowadzeniu strajku, jedynie kwestia związana z dalszym przestrzeganiem wypowiedzianego ZUZP była przedmiotem sporu zbiorowego i jednym z pytań referendum. Przedmiotem sporu zbiorowego nie była kwestia zwolnień z pracy ani wprowadzenia od 1 kwietnia 2004 r. tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników. Podczas spotkania prezesa zarządu spółki z przewodniczącymi zakładowych organizacji związkowych w dniu 10 marca 2004 r. strony doszły do wspólnych uzgodnień w kwestii zwolnień z pracy w 2004 r., opowiadając się za dobrowolnymi odejściami pracowników. Ponadto, pomimo rozwiązania z dniem 31 grudnia 2003 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracodawca nie dokonywał indywidualnych wypowiedzeń dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pomimo wypowiedzenia ZUZP był nadal stosowany.

Sąd Okręgowy podkreślił, że oceniając legalność strajku należało uwzględnić treść art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zgodnie z tym przepisem przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Ocena strat spowodowanych strajkiem powinna uwzględniać zarówno aspekt materialny, jak również aspekt społeczny o charakterze niematerialnym. Pozwana spółka przechodziła na przełomie 2003 i 2004 r. największe trudności finansowe. Akcja strajkowa została zorganizowana w okresie sezonu grzewczego, gdy spółka nie posiadała zapasów opału. Jej zorganizowanie spowodowało panikę wśród dostawców opału, którym spółka zalegała od wielu miesięcy z płatnościami. Po strajku dostawcy dzwonili do zarządu z informacją, że nie będą więcej dostarczać opału. Dzięki wysiłkom zarządu nie doszło jednak do przerwania dostaw i zaprzestania ogrzewania miasta. Główni

wierzyciele, którym spółka zalegała z zapłatą, wystąpili na drogę sądową o zapłatę należności. Ponieważ spółka miała w tamtym okresie zobowiązania wobec różnych podmiotów w wysokości około 70 mln zł, wystąpienie wierzycieli o natychmiastową płatność spowodowało zajęcie rachunków bankowych przez komorników do czerwca 2004 r., kiedy zarządowi udało się doprowadzić do zawarcia ugód i zawieszenia egzekucji. Strajk „pograżał spółkę w oczach wierzycieli”, obniżał jej wartość przy negocjacjach prywatyzacyjnych. Sąd Okręgowy uwzględnił również rolę pozwanej spółki dla miasta i jego mieszkańców. Okoliczność, że faktycznie nie doszło do zaprzestania ogrzewania miasta w sezonie grzewczym nie świadczy na korzyść powoda. Dopiero interwencje zarządu spółki u dostawców spowodowały ponowne dostarczanie opału.

Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca udowodnił, iż powód w dniu 2 kwietnia 2004 r. zorganizował, przeprowadził i kierował nielegalną akcją strajkową. Powód w sposób aktywny uczestniczył w sporze zbiorowym na etapie jego zgłoszenia, przeprowadzenia referendum oraz zorganizowania i przeprowadzenia akcji strajkowej. Udział powoda w tych działaniach był o wiele większy niż innych członków KZ NSZZ "Solidarność". Strajk był nielegalny, ponieważ została naruszona swoboda głosowania w trakcie referendum, przy czym naruszeń tych dopuścił się powód. Doszło również do naruszenia 5-dniowego terminu, o którym stanowi art. 20 ust. 3 ustawy, oraz do naruszenia art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Stopień nielegalności strajku ma istotny wpływ na ocenę odpowiedzialności za jego zorganizowanie, kierowanie nim i udział w nim. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, naruszając w trakcie referendum swobodę głosowania, organizując i prowadząc akcję strajkową z naruszeniem 5-dniowego terminu z art. 20 ust. 3 oraz naruszając art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ocenie Sądu Okręgowego, o świadomości powoda co do zorganizowania strajku wbrew przepisom ustawy, świadczył również fakt, że członkom Komisji Zakładowej zwrócono uwagę na potrzebę uzyskania zwolnienia z pracy na czas akcji strajkowej. Powód musiał zdawać sobie sprawę z niezachowania 5-dniowego terminu. Sąd Okręgowy podkreślił, że powód, jako aktywny uczestnik zdarzeń, musiał wiedzieć, w jakiej sytuacji znajduje się zakład

pracy i czy zachowana jest współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Spośród sześciu żądań sformułowanych w zgłoszeniu sporu, trzy pierwsze zostały niezwłocznie zrealizowane przez pracodawcę, w zakresie żądania zgłoszonego w punkcie 5 pracodawca zawarł z pracownikami indywidualne ugody, żądanie zgłoszone w punkcie 6 nie zostało wskazane jako powód akcji strajkowej, a poza tym pracodawca na bieżąco informował działające w zakładzie pracy organizacje związkowe o podejmowanych działaniach związanych z prywatyzacją i restrukturyzacją. Nie dochodziło również do rażącego naruszenia przez pracodawcę praw pracowniczych. Pomimo wypowiedzenia ZUZP, w ramach indywidualnych stosunków pracy układ był przestrzegany. Nie zawarto jedynie osobnego porozumienia w zakresie obowiązywania wypowiedzianego ZUZP do czasu zawarcia nowego układu. W dacie, kiedy organizacja związkowa precyzowała żądanie objęte punktem 4 zgłoszenia sporu zbiorowego, nie można było przewidzieć, jakie działania podejmie pracodawca po upływie okresu wypowiedzenia układu, jednak w dacie podejmowania uchwały o zorganizowaniu akcji strajkowej wiadome było, że pracodawca nie dokonuje wypowiedzeń zmieniających dotyczących indywidualnych umów o pracę w związku z wypowiedzeniem układu. Uchwała KZ NSZZ "Solidarność" o strajku podawała przyczyny strajku, które nie były przedmiotem sporu zbiorowego. Powód miał świadomość braku poparcia dla akcji strajkowej ze strony innych działających u pracodawcy organizacji związkowych. Sam powód nie potrafił w swoich zeznaniach sprecyzować do końca przyczyn strajku.

Sąd drugiej instancji uznał działania powoda za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 ust. 2 pkt 4 i 6 k.p. Z uwagi na pełnione funkcje powód podlegał szczególnej ochronie przed zwolnieniem z pracy. W orzecznictwie przyjmuje się, że społeczno-gospodarcze przeznaczenie szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy ma na celu ochronę ich działalności przed szykanami lub odwetem ze strony pracodawcy. Ochrona ta przysługuje działaczom, którzy nie naruszają przepisów prawa, a jeśli nawet dochodzi do naruszenia przez nich tych przepisów, nie ma ono ciężkiego charakteru. W niniejszej sprawie, biorąc pod uwagę naruszenia prawa, jakich dopuścił się powód, istnieją podstawy do zastosowania art. 8 k.p. Zdaniem

Sądu Okręgowego, przywrócenie powoda do pracy jedynie dlatego, że przysługuje mu szczególna ochrona prawna, byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu drugiej instancji, powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze, dopuścił się jako członek komisji referendalnej naruszenia swobody głosowania w trakcie referendum, nie uwzględnił przy organizacji strajku konieczności zachowania 5-dniowego terminu oraz nie uwzględnił współmierności żądań do strat związanych ze strajkiem. Powód miał pełną informację na temat sytuacji, w jakiej znajduje się zakład pracy, wiedział, że większość postulatów zgłoszonych w sporze zbiorowym została zrealizowana i że pracodawca nie dokonywał wypowiedzi zmieniających warunki umów o pracę, mimo upływu okresu wypowiedzenia ZUZP. Gdyby nie szczególna ochrona powoda, brak byłoby podstaw do zasądzenia na jego rzecz nawet odszkodowania. Sąd Okręgowy podkreślił, że chociaż w toku postępowania została udowodniona tylko jedna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, to dla uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę było wystarczające, aby przynajmniej jedna z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu złożonym pracownikowi okazała się prawdziwa.

Sąd Okręgowy stwierdził, że orzekając w niniejszej sprawie, wziął pod uwagę stopień naruszenia przez powoda przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ocenę działań powoda uwzględnił w całokształcie okoliczności sprawy. Sąd podkreślił, że w trakcie trwania referendum doszło do naruszenia swobody głosowania, dopuścił się tego powód nakłaniając indywidualnych pracowników do wzięcia udziału w głosowaniu, a poprzez to mógł jednocześnie pośrednio wpływać na sposób głosowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, ta nieprawidłowość była najistotniejsza, ponieważ wpływała na ważność referendum. Inne niedociągnięcia w trakcie referendum, jak wystawienie urny w dwóch przypadkach w innym miejscu niż wskazano w harmonogramie, brak udziału obserwatorów przy zamykaniu i otwieraniu urny oraz liczeniu głosów, nieostemplowanie urny przez obserwatorów, nie świadczyły o sfałszowaniu wyników referendum. Sąd Okręgowy uznał za nietrafne twierdzenia powoda, że udział obserwatorów w referendum świadczył o poparciu dla strajku innego związku. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak poglądu strony pozwanej, że powód

dążył do upadłości spółki, chociaż działania powoda mogły doprowadzić również do takiej sytuacji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. oraz w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) i art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, pozwalający zastosować klauzulę generalną z art. 8 k.p. i odmówić przywrócenia do pracy pracownika, będącego szczególnie chronionym działaczem związkowym i radnym gminy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wyroku Sądu Rejonowego z 10 czerwca 2008 r., także w całości i "zasądzenie zgodnie z żądaniem pozwu" wraz z zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za wszystkie instancje.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występującą w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżność poglądów dotyczącą możliwości zastosowania art. 8 k.p. do pracowników szczególnie chronionych z tytułu sprawowania funkcji w organizacji związkowej lub będących radnymi organów samorządowych. Pełnomocnik skarżącego stwierdził, że w dotychczasowym orzecznictwie istnieją rozbieżności co do tego, w jakim zakresie można stosować klauzulę generalną z art. 8 k.p. do szczególnie chronionych działaczy związkowych oraz radnych.

Jako przykład poglądu opowiadającego się za ścisłą ochroną działaczy związkowych pełnomocnik skarżącego przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 127/05 (LEX nr 277809), zgodnie z którym powództwo pracownika szczególnie chronionego, oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim stosunku pracy, powinno być uwzględnione, pomimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Podobnie w wyroku z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90) Sąd Najwyższy stwierdził, że tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego

naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, można oddalić - na podstawie art. 8 k.p. – roszczenie pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy.

Przejawem drugiego stanowiska, opowiadającego się za szerszym korzystaniem z art. 8 k.p., jest wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2005 r., II PK 242/04 (LEX 395076), zgodnie z którym art. 8 k.p. daje podstawę do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego zwolnionego z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pomimo sprzeciwu zarządu zakładowej organizacji związkowej, jeżeli jego żądanie godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości. Podobnie w wyroku z 11 października 2005 r., I PK 45/05 (LEX nr 176303) Sąd Najwyższy stwierdził, że domaganie się przywrócenia do pracy ze względu na naruszenie przez pracodawcę szczególnych gwarancji zatrudnienia przysługujących działaczom związków zawodowych może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym celem takiej szczególnej ochrony prawnej. Pełnomocnik skarżącego jako przykłady pierwszego z przedstawionych stanowisk powołał również wyroki: z 10 maja 2000 r., I PKN 627/99 (OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 616), z 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99 (OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 579), z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652), z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Jako przykłady drugiego z przedstawionych poglądów, pełnomocnik skarżącego przywołał wyroki Sądu Najwyższego z: 22 stycznia 2004 r., I PK 209/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 387), z 24 maja 2001 r., I PKN 410/00 (OSNAPiUS 2003 nr 6, poz. 149), z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99 (OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 659), z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419).

Odpowiedź na skargę kasacyjną w imieniu strony pozwanej złożył jej pełnomocnik, wnosząc o jej oddalenie przy uwzględnieniu kosztów postępowania.

Pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych należało uznać za rażące. Zdaniem pozwanej, Sąd Okręgowy prawidłowo odniósł się do kwestii ciężkości naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. Według ustaleń Sądu, powód zorganizował, przeprowadził i kierował nielegalną

akcją strajkową w dniu 2 kwietnia 2004 r., a w szczególności: w trakcie referendum powód naruszył zasadę swobody głosowania, ponieważ nakłaniał innych pracowników do głosowania, stosując metody perswazji naruszające zasadę swobodnego głosowania (wywierał na nich presję); powód organizując strajk naruszył pięciodniowy termin poprzedzający przeprowadzenie akcji strajkowej od momentu ogłoszenia strajku do jego rozpoczęcia; powód zdawał sobie sprawę z niezwykle trudnego położenia ekonomicznego i gospodarczego pozwanej oraz ewentualnych skutków strajku, a pomimo tego z uporem dążył i w efekcie doprowadził do rozpoczęcia strajku; powód zdawał sobie sprawę z niewspółmierności żądań strajkujących do strat, jakie mogą powstać w wyniku rozpoczęcia strajku, tym bardziej, że wszystkie sześć żądań zostało przez pracodawcę spełnionych (w tym pierwsze trzy niezwłocznie po ich zgłoszeniu), a zatem nie było *de facto* i *de iure* sporu zbiorowego; powód miał świadomość braku poparcia dla akcji strajkowej innych działających u pozwanej związków zawodowych oraz ich wniosków o odstąpienie od strajku z uwagi na ciężką sytuację pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została oparta na uzasadnionej podstawie, jaką stanowił zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. przez błędne przyjęcie, że w ustalonym stanie faktycznym zachodził szczególny przypadek uzasadniający zastosowanie tych przepisów - co doprowadziło do jej uwzględnienia przez Sąd Najwyższy.

Co prawda, skargi kasacyjnej nie oparto na zarzucie naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - chociaż znaczna część argumentacji przedstawionej w jej uzasadnieniu sprowadzała się w istocie do kwestionowania zakwalifikowania przez Sąd Okręgowy działań powoda jako naruszenia w sposób ciężki (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) podstawowych obowiązków pracowniczych - jednak wystarczający okazał się skuteczny zarzut naruszenia art. 8 k.p. Sposób zastosowania tego ostatniego przepisu - i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy - zależy przede wszystkim od

wcześniejszego ustalenia, że miało miejsce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy zastosował art. 8 k.p. w związku z przyjęciem wstępnego założenia, że doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Założenie to jest wątpliwe w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy, a skoro powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie było miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując - jeżeli w procesie nie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika będącego działaczem związkowym, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, podstawowych obowiązków pracowniczych, niezgodne z prawem zwolnienie go z przyczyn opisanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi prowadzić do przywrócenia go do pracy (nie stosuje się bowiem do niego art. 45 § 2 k.p., co wynika jednoznacznie z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.), a na zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. nie ma w takiej sytuacji w ogóle miejsca. Ocena, że powód nie naruszył obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., musiałaby zatem doprowadzić do przywrócenia go do pracy. Sens rozważania możliwości zastosowania do jego roszczeń art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. pojawiłby się tylko wtedy, gdyby można mu było przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Te wstępne uwagi były konieczne ze względu na niedostatki konstrukcyjne skargi kasacyjnej, przede wszystkim brak oparcia skargi na zarzucie naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podstawowe znaczenie w rozpoznawanej sprawie miało dokonanie oceny, czy powodowi w ogóle można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z przyczyn opisanych w punkcie 1 pisma pracodawcy z 28 kwietnia 2004 r., zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie ze względu na zorganizowanie, przeprowadzenie i kierowanie w dniu 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7.00 do 7.45 nielegalną akcją strajkową, z naruszeniem przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w której wzięło czynny udział około 70

pracowników spółki P. S.A., manifestując przed budynkiem, a ponadto znaczna część załogi nieuczestnicząca w zgromadzeniu nie wykonywała w tym czasie obowiązków służbowych.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy - szczegółowo i precyzyjnie ustalony w wyniku postępowania dowodowego przeprowadzonego dwukrotnie przed Sądem Rejonowym i dwukrotnie przed Sądem Okręgowym - okazał się wystarczający do dokonania w postępowaniu kasacyjnym oceny (prawnej kwalifikacji) działań powoda związanych ze zorganizowaniem akcji strajkowej w dniu 2 kwietnia 2004 r. oraz pośrednio także oceny roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy. Podkreślenia wymaga, że w sytuacji, w której skargi kasacyjnej nie oparto na zarzutach naruszenia przepisów postępowania dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych, Sąd Najwyższy był związany ustaleniami Sądu drugiej instancji stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c.), a jednocześnie mógł uznać je za wystarczające do merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy i wydania wyroku reformatoryjnego (art. 398¹⁶ k.p.c.). Podstawa naruszenia prawa materialnego - zwłaszcza art. 8 k.p. - okazała się bowiem oczywiście uzasadniona.

Z ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa. Naruszenie to było wielokrotne i dokonało się na różnych płaszczyznach. Najbardziej istotne naruszenie dotyczyło rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem z nim umowy, będącym jednocześnie działaczem związkowym (przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej - Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność") oraz radnym (radnym Gminy K.), bez wyrażenia na to zgody przez odpowiednie organy. Naruszało to art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. W czasie postępowania zmierzającego do uzyskania zgody odpowiednich organów na rozwiązanie umowy o pracę z powodem pozwany pracodawca naruszył prawo również przez to, że przedstawił radzie gminy tylko trzy spośród czternastu przyczyn rozwiązania umowy a zarządowi zakładowej organizacji związkowej tylko siedem z czternastu przyczyn. Ponadto, w stosunku do dwunastu z czternastu

przyczyn rozwiązania umowy o pracę doszło albo do rażącego naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 2 k.p. (zdarzenia, które stanowiły przyczynę natychmiastowego zwolnienia powoda z pracy miały mieć miejsce w 2001 r. lub w I kwartale 2002 r., a oświadczenie pracodawcy zostało złożone w kwietniu 2004 r.) albo do naruszenia art. 30 § 4 k.p. (ponieważ przyczyny rozwiązania umowy zostały opisane w oświadczeniu pracodawcy w sposób nieprecyzyjny i nieskonkretyzowany, uniemożliwiający odniesienie ich do jakichkolwiek konkretnych zachowań powoda, a przez to uniemożliwiający jego obronę w procesie o przywrócenie do pracy). Podkreślenia wymaga, że w stosunku do przyczyn opisanych w punktach 3-14 oświadczenia pracodawcy Sądy obu instancji nie prowadziły w ogóle postępowania dowodowego co do ich zasadności (prawdziwości, występowania w rzeczywistości), uznając, że naruszenie prawa przez pracodawcę w odniesieniu do tych przyczyn byłoby wystarczające do przywrócenia powoda do pracy bez badania ich zasadności. Ostatecznie Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że tylko dwie pierwsze (opisane w punktach 1 i 2 oświadczenia pracodawcy) przyczyny spełniają ustawowe warunki ich odpowiedniego skonkretyzowania przez pracodawcę oraz że tylko pierwsza z nich została przez pracodawcę wykazana (udowodniona).

W konsekwencji tych ustaleń i ocen w procesie o przywrócenie powoda do pracy merytorycznej oceny materialnoprawnej wymagało jedynie to, czy okoliczności zorganizowania, przeprowadzenia i kierowania przez powoda strajkiem ostrzegawczym w dniu 2 kwietnia 2004 r. mogą być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy oraz obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.), bo w taki sposób zakwalifikował zachowanie powoda Sąd Okręgowy.

Ustalając okoliczności zorganizowania, przeprowadzenia i kierowania przez powoda w dniu 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7.00 do 7.45 nielegalną akcją strajkową, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że: 1) powód działał za wiedzą i z upoważnienia Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" - zarówno gdy chodzi o zgłoszenie pracodawcy sporu zbiorowego (pismo z 15 grudnia 2003 r., doręczone pracodawcy 17 grudnia 2003 r. podpisane tylko przez powoda, ale opierające się

na uchwale KZ NSZZ "Solidarność" nr 14/03 z 15 grudnia 2003 r. oraz na uzgodnieniach podjętych w czasie posiedzenia Komisji Zakładowej), jak i co do przeprowadzenia referendum strajkowego, powołania komisji referendalnej, ułożenia pytań, jakie miały być zadane załódze w czasie referendum strajkowego, aż do podjęcia przez KZ NSZZ "Solidarność" uchwały nr 6/04 z 30 marca 2004 r. o ogłoszeniu strajku, który miał być przeprowadzony 2 kwietnia 2004 r. (art. 7 i art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych); 2) w trakcie referendum poprzedzającego akcję strajkową powód usilnie nakłaniał pracowników do brania udziału w głosowaniu - jednak nie zostało udowodnione, aby namawiał ich do tego, w jaki sposób mają głosować (wywierał tylko presję dotyczącą samego aktu głosowania), brak jest również dowodów na to, że wyniki referendum zostały sfałszowane (art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych); 3) akcja strajkowa została zorganizowana w czasie, gdy pozwana spółka znajdowała się w bardzo trudnej sytuacji finansowej, a jej zaległości w stosunku do wierzycieli wynosiły ok. 70 mln zł, informacja o strajku spowodowała wstrzymanie dostaw opału przez dostawców oraz występowanie wierzycieli spółki na drogę sądową w celu natychmiastowego odzyskania swoich należności - co daje podstawę do oceny, że nie została zachowana współmierność żądań strajkowych do ewentualnych strat po stronie pracodawcy związanych ze strajkiem (art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych); 4) zarząd największego konkurencyjnego Związku Zawodowego Ciepłowników nie poparł w otwarty sposób akcji strajkowej NSZZ "Solidarność" - jednak wydelegował swoich obserwatorów, którzy uczestniczyli w takim charakterze w referendum strajkowym oraz w samej akcji strajkowej, a 30 marca 2004 r. wszedł w spór zbiorowy z pracodawcą w sprawie wprowadzenia w pozwanej spółce (zdaniem tego związku zawodowego w sposób niezgodny z prawem) tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników, który poczynając od 1 kwietnia 2004 r. miał zastąpić wypowiedziany ze skutkiem na 31 grudnia 2003 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy; 5) uchwała Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" o akcji strajkowej została podjęta 30 marca 2004 r., a sam strajk przeprowadzono 2 kwietnia 2004 r., doszło więc do naruszenia ustawowego 5-dniowego terminu pomiędzy ogłoszeniem i rozpoczęciem strajku (art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Biorąc pod uwagę dokonane ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy przyjął, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, ponieważ: 1) dopuścił się jako członek komisji referendalnej naruszenia swobody głosowania w trakcie referendum, usilnie nakłaniając pracowników do wzięcia udziału w głosowaniu, 2) nie uwzględnił przy organizacji strajku konieczności zachowania 5-dniowego terminu pomiędzy jego ogłoszeniem a rozpoczęciem, 3) nie uwzględnił niewspółmierności żądań strajkowych do strat związanych ze strajkiem, chociaż miał pełną informację na temat sytuacji, w jakiej znajduje się pozwana spółka, wiedział też, że większość postulatów zgłoszonych w sporze zbiorowym została zrealizowana.

Analizując ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego oraz ich ocenę z punktu widzenia prawa materialnego należało dojść do wniosku, że przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zbyt radykalną kwalifikacją prawną jego zachowań. Nie oznacza to, że powód w ogóle nie naruszył prawa (w szczególności przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), jednak naruszenia te trudno zakwalifikować w kategoriach deliktu pracowniczego opisanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy ustalił, że wszystkie działania powoda związane z organizacją i przeprowadzeniem strajku w dniu 2 kwietnia 2004 r. - od zgłoszenia pracodawcy wejścia w spór zbiorowy (pismo doręczone pracodawcy 17 grudnia 2003 r., podpisane przez powoda, odwołujące się m.in. do uchwały nr 14/03 z 15 grudnia 2003 r. oraz uzgodnień przyjętych na posiedzeniu Komisji Zakładowej) aż do ogłoszenia strajku (uchwała nr 6/04 z 30 marca 2004 r.) - miały oparcie w uchwałach KZ NSZZ "Solidarność". Skoro powód działał w oparciu o uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej (czyli Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność") - jako podmiotu reprezentującego interesy pracownicze w rozumieniu art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz organizacji związkowej w rozumieniu art. 20 tej ustawy - to fakt ten musi mieć wpływ na ocenę, czy doszło z jego strony do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocenie w rozpoznawanej sprawie podlegały bowiem działania powoda bezpośrednio związane z pełnioną przez niego funkcją przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej, a nie wykonywanie przez niego

obowiązków pracowniczych. Przygotowanie, zorganizowanie strajku i kierowanie akcją strajkową to typowe przejawy działalności związkowej. Jeżeli powód jako przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej brał udział w podejmowaniu przez tę organizację uchwał dotyczących rozpoczęcia sporu zbiorowego i ogłoszenia strajku (czyli niewątpliwie typowych działań związkowych), to nie może ponosić jako pracownik negatywnych konsekwencji (w postaci zwolnienia go z pracy) ewentualnych naruszeń prawa przez zakładową organizację związkową przy podejmowaniu tych uchwał, nawet jeżeli do podjęcia uchwał doszło z jego inicjatywy i z jego aktywnym udziałem. Powód nie może ponosić indywidualnej odpowiedzialności pracowniczej za kolektywny akt działalności związkowej (uchwałę zakładowej organizacji związkowej). Ogłoszenie strajku odbyło się na podstawie uchwały KZ NSZZ "Solidarność" z 30 kwietnia 2004 r. Powód nie może ponosić w sferze swojego stosunku pracy konsekwencji podjęcia (wspólnie z innymi członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej) uchwały dotyczącej ogłoszenia strajku, nawet jeżeli uchwała ta naruszała prawo, np. nie respektowała ustawowego wymagania upływu 5 dni pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem (art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Powód nie mógł zostać zwolniony dyscyplinarnie za to, że działał szczególnie aktywnie jako członek komisji zakładowej związków zawodowych na polu typowej działalności związkowej. Przyjęcie odmiennego punktu widzenia musiałoby oznaczać zaakceptowanie możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w sytuacji prowadzenia przez niego niewygodnej (dokuczliwej) dla pracodawcy działalności związkowej. Tymczasem szczególna ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunków pracy (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) służy właśnie temu, aby chronić ich przed negatywnymi konsekwencjami dokuczliwej dla pracodawcy działalności związkowej, niekiedy nawet jednoznacznie szkodzącej ekonomicznym interesom pracodawcy (jak to ma miejsce w przypadku strajku). Indywidualna odpowiedzialność pracownicza przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej mogłaby ewentualnie wchodzić w grę w odniesieniu do realizacji uchwały tej organizacji, gdyby sposób jej wykonania przez powoda oczywiście naruszał prawo; nie może

natomiast być rozważana w związku z udziałem w podjęciu uchwały przez zakładową organizację związkową.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dokonał rozróżnienia pomiędzy sytuacją, w której prowadzona jest na terenie zakładu pracy kampania nakłaniająca pracowników do udziału w głosowaniu w sprawie strajku, albo nawet do zajęcia określonego stanowiska w głosowaniu, traktowana jako agitacja skierowana do ogółu pracowników (którą uznał za zgodną z prawem i nienaruszającą swobodnego wyrażenia przez pracowników swojego zdania), oraz sytuacją, w której wywierana jest presja na indywidualnych pracowników w celu wzięcia przez nich udziału w referendum (takie indywidualne wywieranie presji na innych pracowników, aby wzięli udział w głosowaniu, Sąd Okręgowy uznał za ograniczenie swobodnego wyrażania woli). Sąd potraktował zachowanie powoda, polegające na namawianiu innych pracowników do udziału w głosowaniu podczas referendum, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Z oceną taką nie sposób się zgodzić. Nie można uznać indywidualnego nakłaniania pracowników do udziału w głosowaniu w sprawie strajku za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprost przeciwnie, nakłanianie do udziału w takim głosowaniu, agitowanie za nim, można uznać za realizację organizacyjnych obowiązków działacza związkowego. Sąd ustalił, że powód wywierał indywidualną presję na poszczególnych pracowników, aby wzięli udział w głosowaniu. Nie ustalił, aby powód nakłaniał ich do określonego sposobu głosowania (w szczególności oddania głosu na "Tak"). Nakłanianie przez powoda do głosowania polegało na chodzeniu po pokojach, telefonowaniu do miejsca pracy i zamieszkania tych osób, które jeszcze nie zagłosowały. Nie przedstawiono w czasie postępowania dowodów, z których mogłoby wynikać, że powód wywierał niedopuszczalną presję na sposób głosowania. Jednocześnie Sąd Okręgowy miał na uwadze, że - zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - warunkiem ważności referendum jest udział w nim co najmniej 50 % pracowników zakładu pracy, a po spełnieniu tego warunku - uzyskanie zgody na strajk większości pracowników biorących udział w głosowaniu. Art. 20 ust. 1 ustawy przewiduje bowiem, że strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50%

pracowników zakładu pracy. W przypadku frekwencji nieprzekraczającej 50 % uprawnionych pracowników referendum jest nieważne - nie można na podstawie jego wyników ogłosić strajku zakładowego, choćby wszyscy głosujący opowiedzieli się za strajkiem. Agitowanie przez powoda, jako przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej, za wzięciem udziału w głosowaniu miało na celu spełnienie warunku ważności referendum dotyczącego frekwencji. Jednocześnie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w działaniach powoda przejawów nakłaniania do głosowania w określony sposób ani do fałszowania wyników wyborów. Tymczasem, jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, "tylko ustalenie, że zorganizowanie i przeprowadzenie referendum nastąpiło w sposób uniemożliwiający swobodne wyrażenie przez pracowników woli, mogłoby uzasadniać kwestionowanie legalności strajku". Nakłanianie do głosowania, nawet namolne i dokuczliwe dla nakłanianego, nie może być utożsamiane z uniemożliwieniem swobodnego wyrażenia woli. Nakłaniany do głosowania pracownik mógł odmówić oddania głosu (w referendum wzięło udział 58,3 % uprawnionych członków załogi, co oznacza, że ponad 40 % odmówiło udziału w głosowaniu), mógł także zagłosować przeciwko strajkowi (w ten sposób wypowiedziało się 28 % głosujących). Inne formalne niedociągnięcia w trakcie referendum, np. dwukrotne wystawienie urny w innych miejscach niż wskazane w harmonogramie, brak udziału obserwatorów ze Związku Zawodowego Ciepłowników przy zamykaniu i otwieraniu urny oraz przy liczeniu głosów, Sąd Okręgowy uznał za nieistotne. Nie podzielił też zarzutów strony pozwanej, że mogło dojść do sfalszowania wyniku referendum.

Sąd Okręgowy ustalił, że akcja strajkowa została przeprowadzona w czasie, gdy pozwana spółka znajdowała się w bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej i finansowej. Opisał przy tym szczegółowo, na czym polegały trudności z realizacją należności na rzecz dostawców opału i innych kontrahentów (np. świadczących usługi przewozowe). Z tych faktów nie można jednak wyprowadzać prostego wniosku, że żądania strajkowe przedstawione przez KZ NSZZ "Solidarność" w uchwale z 30 marca 2004 r. były niewspółmierne do strat związanych ze strajkiem. Strajk podejmowany jest w interesie pracowników - w celu rozwiązania sporu zbiorowego pracowników z pracodawcą, dotyczącego interesów pracowniczych (w

szczególności warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników). Ponieważ strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy, zawsze uderza w interesy (zwłaszcza ekonomiczne) pracodawcy, a w związku z tym szkodzi pracodawcy. Na tym polega jego dolegliwość dla pracodawcy. Każdy strajk, nawet ograniczony, jak w niniejszej sprawie, do początkowej godziny dnia pracy (z treści pisma pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wynika, że strajk trwał 45 minut), z natury rzeczy powoduje szkody dla pracodawcy, a wynikająca z takiej szkody dolegliwość dla pracodawcy jest istotą tej formy protestu pracowniczego. Zasady legalnego strajku nie są ściśle określone. Kształtuje je abstrakcyjnie doktryna oraz orzecznictwo sądowe w odniesieniu do konkretnych stanów faktycznych. Zasada proporcjonalności (adekwatności) strajku, zgodnie z którą przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem (art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), jest również niedookreślona w ustawie, dlatego trzeba ostrożnie oceniać, czy doszło do jej naruszenia. Naruszenie przez zakładową organizację związkową zasady proporcjonalności (adekwatności) strajku nie jest w doktrynie zbiorowego prawa pracy traktowane w kategoriach ciężkiego naruszenia przez działaczy związkowych ich podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku polegającego na dbaniu o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), ponieważ strajk (także legalny strajk, zorganizowany zgodnie z procedurami opisanymi w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) jest co do zasady zaprzeczeniem dbania o dobro pracodawcy, skoro jest z założenia organizowany w celu zapewnienia ochrony interesom pracowników (np. ich interesom socjalnym), które mogą być sprzeczne z interesem pracodawcy (np. jego interesem ekonomicznym). Ponadto, co wymaga po raz kolejny podkreślenia, to nie powód podjął samodzielną decyzję o strajku - podjęła ją w uchwale z 30 marca 2004 r. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność". Tylko w oczywisty sposób nielegalnie ogłoszona akcja strajkowa (ogłoszenie ewidentnie nielegalnego strajku) mogłaby powodować odpowiedzialność pracowniczą powoda jako przewodniczącego związku zawodowego za świadome (zawinione) wykonanie

oczywiście nielegalnych uchwał zakładowej organizacji związkowej. W rozpoznawanej sprawie trudno byłoby ocenić akcję strajkową ogłoszoną 30 marca 2004 r. przez KZ NSZZ "Solidarność" za oczywiście nielegalną. Wynika to jednoznacznie z ustaleń i rozważań Sądu Okręgowego, który dokonując starannej analizy prawnej poszczególnych faz sporu zbiorowego - od jego zgłoszenia uchwałą nr 14/03 z 15 grudnia 2003 r. aż do ogłoszenia strajku uchwałą nr 6/04 z 30 marca 2004 r. - przypisał powodowi uchybienia dotyczące ostatecznie jedynie trzech aspektów tej procedury: 1) naruszenia swobody głosowania w trakcie referendum przez usilne nakłanianie pracowników do wzięcia udziału w głosowaniu, 2) nieuwzględnienia konieczności zachowania 5-dniowego terminu pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem, 3) niewspółmierności żądań strajkowych w stosunku do strat związanych ze strajkiem.

Należy zgodzić się z oceną Sądu Okręgowego, że akcja strajkowa została przeprowadzona z naruszeniem art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bo bez zachowania 5-dniowego terminu pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem. Należy jednak uwzględnić inne okoliczności przeprowadzenia strajku. Akcja strajkowa trwała niecałą godzinę (od 7.00 do 7.45), nie spowodowała przerwania produkcji na stanowiskach wymagających stałej obsługi. Pracodawca musiał być przygotowany w każdej chwili na akcję strajkową. Nie tylko NSZZ "Solidarność" wszczął spór zbiorowy z pracodawcą. Również Związek Zawodowy Ciepłowników zgłosił pracodawcy spór zbiorowy dotyczący wprowadzenia od 1 kwietnia 2004 r. tymczasowego regulaminu wynagradzania pracowników, który miał w intencji pracodawcy zastąpić wypowiedziany Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, podczas gdy wszystkie związki zawodowe domagały się stosowania dotychczasowego układu zbiorowego pracy do czasu zawarcia nowego układu. Formalne uchybienie KZ NSZZ "Solidarność" - polegające na ogłoszeniu strajku na 3 dni, zamiast na 5 dni, przed jego rozpoczęciem - nie może być traktowane w kategoriach ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przypisane powodowi zachowania (działania) nie mogą zostać jednoznacznie zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy

przypomnieć - za poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 r., I PK 209/06 - że prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. Wobec tego wątpliwości związane z wykładnią przepisów regulujących strajk powinny być - zgodnie z zasadą *in dubio pro libertate* - rozstrzygane na rzecz, a nie przeciwko wolności strajku. Strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy. W pojęciu nielegalnego strajku mieści się zatem zarówno strajk zorganizowany z nieznacznym naruszeniem przepisów prawa, jak i akcja naruszająca podstawowe normy wynikające z przepisów o strajku. Oczywiście przy tym jest, że stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku. Stopień nielegalności strajku zorganizowanego przy aktywnym udziale powoda (bo przecież nie wyłącznie przez niego) nie mógł prowadzić do przypisania mu pracowniczej odpowiedzialności w postaci zwolnienia go z pracy z jego winy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę - w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie wykazał, że powód w sposób ciężki (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, w szczególności obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Z istoty podstawowego zadania związku zawodowego, którym jest obrona praw i interesów ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) wynika, że ocena dobra zakładu pracy przez działacza związkowego nie musi stawiać na pierwszym planie interesu pracodawcy. Przeciwnie, zadaniem związku jest obrona interesów pracowników. Należy też uwzględnić, że przewidzianą w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. „dbałość pracownika o dobro zakładu” należy oceniać jako dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo, jako jednostkę organizacyjną będącą miejscem pracy, a tym samym będącą wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9

lutego 2006 r., II PK 160/05, i z 20 marca 2007 r., II PK 214/06), wobec czego ocena naruszenia przez pracownika tego przepisu tylko przez pryzmat interesu pracodawcy jest nieuzasadniona.

Nawet ustalenie nielegalności strajku nie przesądza jeszcze samo w sobie o możliwości rozwiązania ze współorganizatorem strajku umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ulega wątpliwości, że sam udział pracownika w nielegalnym strajku przesłanki tej nie spełnia (por. wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 285, z glosą B. Cudowskiego OSP 2006 nr 3, poz. 28).

Jednak nawet przyjęcie odmiennego założenia, a mianowicie, że powodowi można przypisać naruszenie obowiązków pracowniczych w związku z przygotowaniem, zorganizowaniem i przeprowadzeniem nielegalnego strajku, nie musiało oznaczać konieczności oddalenia jego roszczenia o przywrócenie go do pracy na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. Zastosowanie tych przepisów - i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w miejsce żądanego przez niego przywrócenia do pracy - jest przyjmowane za dopuszczalne w sytuacjach szczególnych i wyjątkowych.

Od uchwały Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, z glosą U. Jackowiak, OSP 1995 nr 4, poz. 81) w orzecznictwie przyjmuje się, że na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. sąd pracy może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Nie można bowiem dopuścić do sytuacji, w której przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale innych pracowników lub budziło zgorszenie. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego nie wynika jednak, że w każdym przypadku niezgodnego z prawem (np. naruszającego art. 32 ustawy o związkach zawodowych) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę ze szczególnie chronionym działaczem związkowym z

powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych uwzględnienie jego roszczenia o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego właśnie dlatego, że obowiązki te naruszył.

Orzeczenia Sądu Najwyższego, w których dopuszczono zastosowanie przez sąd pracy art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. w celu zasądzenia odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy, dotyczyły zwykle takiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, które nie miało jakiegokolwiek związku z wykonywaniem przez niego funkcji związkowych - w tym na przykład: 1) spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy albo przebywania w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości (wyrok SN z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419); 2) zatajenia przez pracownika rzeczywistego sposobu rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą i złożenia w tym przedmiocie fałszywego oświadczenia, w wyniku czego pracownik pobrał nienależne wynagrodzenie za urlop, zasiłek chorobowy i tzw. trzynastą pensję (uchwała SN z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230); 3) poważnego konfliktu pomiędzy pracownikiem i jego przełożonym, zawinionego przez pracownika, powstałego na tle naruszania przez niego dyscypliny pracy, lekceważącego odnoszenia się do przełożonego, niewykonywania lub opieszałego wykonywania z nieodpowiednimi "komentarzami" poleceń dotyczących pracy (wyrok SN 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74); 4) doprowadzenia do skłócenia i podziału załogi oraz uniemożliwienia pracodawcy dokonywania prawidłowej oceny pracy pracowników, szykanowania poszczególnych pracowników, z przekroczeniem kompetencji zakładowej organizacji związkowej przeprowadzania "wywiadów środowiskowych" w miejscu zamieszkania pracowników w celu ustalenia, czy dobrze układają im się stosunki sąsiedzkie i rodzinne, rozpuszczania plotek o innych pracownikach, podważania autorytetu przełożonych (wyrok SN z 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95, OSNAPiUS 1995 nr 23, poz. 289); 5) niewłaściwego stosunku do współpracowników, przełożonych i petentów urzędu zatrudniającego pracownika, naganego zachowania niemającego żadnego uzasadnienia w pełnionej funkcji

związkowej i niezwiązanego z jej sprawowaniem, nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy, nierzetelnego i nieterminowego wykonywania poleceń służbowych (wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 376); 6) narażenia pracodawcy na poważne straty w wyniku oczywistych zaniedbań obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 659). Podobne stanowisko można odnieść do innych przypadków rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak kradzież lub przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy lub innego pracownika, wyrządzenie pracodawcy umyślnie innej szkody, pobicie innego pracownika w miejscu pracy, nadużywanie uprawnień i przywilejów związkowych.

Stanowisko Sądu Najwyższego dotyczące możliwości oddalenia w całości powództwa o przywrócenie do pracy (bez zasądzania w miejsce tego żądania odszkodowania) pojawiło się w sprawach, w których zostało ustalone przez sąd pracy szczególnie rażące naruszenie przez pracownika chronionego podstawowych obowiązków pracowniczych, co obejmowało na przykład spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu (np. wyrok SN z 24 maja 2001 r., I PKN 410/00, OSNAPiUS 2003 nr 6, poz. 149). Taka sytuacja miała miejsce w sprawie rozstrzygniętej wyrokiem z 18 września 2003 r., I PK 346/02 (*LexPolonica* nr 363385), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 477¹ k.p.c. jest wyłączone wtedy, gdy domaganie się spełnienia któregośkolwiek z alternatywnych roszczeń pozostawałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. W tym przypadku sąd pracy nie koryguje pracowniczego wyboru roszczenia, tylko oddala powództwo w całości. Oznacza to, że odmawiając na podstawie art. 8 k.p. przywrócenia do pracy, sąd może zależnie od okoliczności konkretnej sprawy zasądzić na rzecz działacza związkowego zwolnionego bez zgody właściwego organu związkowego odszkodowanie w pełnej bądź niepełnej wysokości, ale może też roszczenie odszkodowawcze w całości oddalić (podobny pogląd wyrażono w wyroku SN z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488). Sąd może w takiej sytuacji oddalić powództwo wówczas, gdy zachowanie pracownika stanowiło nie tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale nie miało również nic wspólnego z chronioną działalnością związkową.

Nie ma przy tym racji pełnomocnik powoda, sugerując w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym stosowania art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. do roszczeń pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem z nimi umowy o pracę, występują zasadnicze rozbieżności. Można natomiast dostrzec pewną ewolucję poglądów - od stanowiska opowiadającego się za przywróceniem do pracy szczególnie chronionego pracownika w każdej sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, do stanowiska dopuszczającego nawet oddalenie powództwa w całości na podstawie art. 8 k.p. w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika (np. działacza związkowego) jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozorna rozbieżność poglądów ma też związek z oceną odmiennych, specyficznych stanów faktycznych. Sąd Najwyższy ocenia możliwość zastosowania art. 8 k.p. *ad casum*, a poszczególne przypadki zwolnień z pracy w związku z rzeczywistym albo rzekomym naruszeniem przez pracownika szczególnie chronionego obowiązków pracowniczych różnią się między sobą.

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione przez niego funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choćby nawet stanowiło "zwykłe" naruszenie obowiązków pracownika, to żądanie przywrócenia do pracy nie stanowi nadużycia prawa (wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461). Zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) - jako wyjątku od nadrzędnej reguły dotyczącej zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych - wymaga przekonującego wykazania, na czym polega sprzeczność zgłoszonego przez pracownika szczególnie chronionego żądania przywrócenia go do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do korzystania ze szczególnej

ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy (wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652). Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę powinno być - co do zasady - uwzględnione, nawet wtedy gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, LEX nr 277809). Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy w takiej sytuacji i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania muszą przemawiać szczególne względy. Oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (np. art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (wyrok SN z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Korzystanie z ochrony przed zwolnieniem z pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i oceniane jest przez załogę jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu związków zawodowych i zapewnieniu wolności ich działania. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze bez związku z pełnioną funkcją związkową. Odnosząc te rozważania do niniejszej sprawy można powiedzieć, że gdyby w stosunku do powoda potwierdził się któryś z zarzutów przedstawionych mu w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w punktach 3-14, to wówczas jego żądanie o przywrócenie go do pracy mogłoby zostać uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, prowadząc do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania albo nawet oddalenia powództwa w całości. Przyczyny wymienione w punktach 3-14 nie miały bowiem żadnego związku z działalnością powoda jako przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność". Zorganizowanie, przeprowadzenie i kierowanie strajkiem było natomiast typową działalnością

związkową, ze względu na którą została ustanowiona szczególna ochrona działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy.

Z analizy dotychczasowego orzecznictwa wynika, że Sąd Najwyższy w zasadzie nie akceptuje wyroków odmawiających przywrócenia do pracy działacza związkowego (i zasądających na jego rzecz jedynie odszkodowanie), jeżeli postawione mu zarzuty dotyczące naruszenia obowiązków pracowniczych wiążą się bezpośrednio z jego działalnością związkową. Ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego pozwalają na ocenę, że powód został faktycznie zwolniony za działalność *stricte* związkową - zorganizowanie, przeprowadzenie i pokierowanie strajkiem. Tymczasem za tego rodzaju działalność nie mógł zostać zwolniony z pracy, nawet jeżeli doszło do naruszenia przez niego osobiście albo przez kierowaną przez niego zakładową organizację związkową niektórych reguł przeprowadzenia strajku (np. do naruszenia art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że skoro Sąd Okręgowy błędnie zastosował art. 8 k.p., to w związku z niewątpliwym i wielokrotnym naruszeniem przez pracodawcę różnych przepisów prawa przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę powinno dojść do uwzględnienia jego powództwa o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy nie oddalił powództwa o przywrócenie do pracy w sentencji wyroku, jednak w uzasadnieniu wyraźnie stwierdził, że uzasadnione okazało się oddalenie żądania powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie jedynie odszkodowania. Mimo nieoddalenia powództwa o przywrócenie do pracy, Sąd Najwyższy uznał, że dopuszczalna była zarówno apelacja od wyroku Sądu Rejonowego zasądającego na rzecz powoda jedynie odszkodowanie, jak i skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego oddalającego jego apelację. Zgodnie z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98 (OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44), dopuszczalna jest apelacja powoda od wyroku, w którym sąd pierwszej instancji na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 56 k.p. zasądził odszkodowanie w miejsce żadanego przywrócenia do pracy i nie oddalił powództwa w żadnym zakresie. Ponieważ w skardze kasacyjnej powód domagał się "zasądzenia zgodnie z żądaniem pozwu", a w pozwie zgłosił

roszczenie o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, Sąd Najwyższy uwzględnił powództwo w postaci zgłoszonej w pozwie. Likwidacja stanowiska pracy powoda, jakie zajmował przed zwolnieniem, nie stanowi przeszkody do przywrócenia go do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (np. wyrok SN z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, LEX nr 81394, wyrok SN z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007 nr 4, s. 206).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uchylił wyrok Sądu Okręgowego i zmienił wyrok Sądu Rejonowego, przywracając powoda do pracy na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Podstawę rozstrzygnięcia merytorycznego stanowił art. 398¹⁶ k.p.c., a orzeczenia o rozliczeniu kosztów procesu za wszystkie instancje - art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 k.p.c.