



Sygn. akt II PK 241/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa Andrzeja P.
przeciwko Urzędowi Skarbowemu w K.
o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 maja 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód Andrzej P. wniósł pozew przeciwko Urzędowi Skarbowemu w K. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego z 28 lipca 2009 r. za bezskuteczne. Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 28 stycznia 2010 r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda 16.673,28 zł. tytułem odszkodowania. Sąd ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwanego od 1 czerwca 1999 r. na stanowisko poborcy skarbowego. Do 2007 r. jego praca była oceniana pozytywnie. Negatywnie został oceniony 30 lipca 2008 r., gdy pracodawca zwrócił mu uwagę, że bez powodu i podstawy prawnej odciągnął pracowników od wykonywania obowiązków służbowych bez zgody przełożonych. Zażądał od powoda wyjaśnień, ale powód oświadczył, że ich nie złoży. W kwietniu 2009 r. przełożony powoda W. W. dokonał analizy pracy poborców skarbowych zatrudnionych w komórce egzekucyjnej w okresie od 2007 r. do 2008 r., ustalając, że powód jest pracownikiem najmniej efektywnym w dziale. W 2009 r. powód nadal załatwiał prawie dwukrotnie mniej spraw niż pozostali poborcy. Z tego względu był wielokrotnie pozbawiony nagrody kwartalnej, lub otrzymywał ją w niższej wysokości. Powód często chorował. Miał największą w zespole absencję chorobową w 2007 i 2008 r. Pracodawca wielokrotnie omawiał z powodem jego niskie wyniki. Nieobecność powoda w pracy również pociągała za sobą, zdaniem Sądu Rejonowego, konieczność rozdzielenia jego obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników. Kierownik Działu - W. W., celem usprawnienia pracy całego zespołu, postanowił stworzyć nowe stanowisko pracy administracyjno biurowe. Zdecydowano o przesunięciu na to stanowisko jednego z poborców. Kierownik ustalił kryteria oceny poborców, w celu wytypowania pracownika na nowy etat. Ustalił, że powód wykonał najmniej czynności w porównaniu z pozostałymi. W dniu 28 lipca 2009 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne w komórce egzekucyjnej polegające na likwidacji stanowiska poborcy i utworzeniu stanowiska obsługi administracyjnej komórki NE oraz ważny interes publiczny i ważne racje pracodawcy związane z realizacją ustawowych zadań Urzędu. Pozwany

zapropował powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia, stanowisko starszego inspektora z wynagrodzeniem zasadniczym 2.948,76 zł. Powód przyjął nowe warunki zatrudnienia. Pozwany, przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia, skierował wniosek do ZZ NSZZ „Solidarność” o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Związek Zawodowy „Solidarność” nie wyraził zgody. Pracodawca został poinformowany pismem z 29 kwietnia 2009 r., że powód jest pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie. Powód był również Przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Egzekucji, jednak funkcji tej nie pełnił od 27 stycznia 2009 r., zrezygnował również z członkostwa w tym związku.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca dokonując wypowiedzenia powodowi naruszył przepisy ustawy o związkach zawodowych. Pozwany nie zachował trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową. Z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wynika, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Niewątpliwie, zdaniem Sądu, powód korzystał z ochrony przewidzianej w wymienionej ustawie. Pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem i bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej naruszył wymagania wynikające z ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Rejonowego wystąpiły jednak podstawy do wydania innego orzeczenia niż przywrócenie do pracy, ponieważ byłoby ono sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Powód otrzymał negatywną ocenę pracy, korzystał z długiej absencji chorobowej, która dezorganizowała pracę oddziału. Okazał dokumenty urzędowe należące do pozwanego osobom spoza zakładu, nadto wprowadził w błąd Sąd dołączając do akt kserokopie statystyk z uwierzytelnieniem ich za zgodność z oryginałem, choć nie miał dokumentów źródłowych. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że celowe będzie zasądzenie odszkodowania w wysokości trzech miesięcznych wynagrodzeń tj. 16.673,28 zł. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska

powoda, że podana przyczyna wypowiedzenia była fikcyjna. Strony oraz świadkowie zeznali, że faktycznie nastąpiła likwidacja jednego etatu poborcy i utworzenie nowego stanowiska administracyjno - biurowego.

Apelację od tego wyroku wniósł Andrzej P. i zaskarżając go w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania od pozwanego Urzędu Skarbowego na jego rzecz odszkodowania w kwocie 16.673,28 zł. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej orzeczonego odszkodowania i w to miejsce przywrócenie do pracy lub uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. Między innymi powód zarzucił, że Sąd Rejonowy dokonał wadliwych ustaleń faktycznych co do wyników jego pracy, ponieważ w istocie zajmował on czwarte miejsce wśród zatrudnionych poborców. W odpowiedzi na apelację pozwany Urząd wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego, uznając je za niewadliwe. Sąd wskazał, że bezspornie powód korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy jako działacz związkowy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany urząd nie uzyskał zgody na wypowiedzenie powodowi warunków zatrudnienia, czym niewątpliwie naruszył przepisy o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.). Rozważeniu podlegało zatem to, czy przysługujące powodowi w tej sytuacji żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podstawą prawną decyzji Sądu Rejonowego jest art. 45 § 3 k.p. zgodnie z którym sąd co do zasady jest związany żądaniem przywrócenia do pracy pracowników korzystających ze szczególnej ochrony stosunku pracy, jednak może nie uwzględnić tego żądania, jeśli jest ono sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było merytorycznie uzasadnione. Pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków

zatrudnienia powoda, wskazał bardzo obszernie analizę pracy poborców, w tym ocenę jego pracy. Spotkało się to z bardzo lakoniczną odpowiedzią Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność która nie wyraziła zgody „w szczególności dotyczące kwestii finansowej, gdyż są one niższe w stosunku do dotychczasowego wynagrodzenia kolegi P.". Odmowa ta nie była, zdaniem Sądu Okręgowego, usprawiedliwiona ani sytuacją pracodawcy, ani ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych. Sąd Okręgowy podniósł, że powód nie podał żadnej obiektywnej przyczyny swoich złych wyników ani nie wskazał przekonujących dowodów na to, że wypowiedzenie warunków pracy było spowodowane działalnością związkową. Podjęcie kilku interwencji w sprawach pracowniczych nie stanowi usprawiedliwienia dla znacznie niższych wyników w pracy. W kontekście powyższej analizy, Sąd Okręgowy uznał, że zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów art. 217§ 2 k.p.c. art. 224 k.p.c. i 227 k.p.c. jest zupełnie bezpodstawny. Sąd wskazał, że 30 lipca 2008 r. powód przejawiał lekceważącą postawę wobec pracodawcy, organizując spotkanie pracowników i nie wyjaśniając, jaka była tego przyczyna, mimo wyraźnego żądania ze strony pracodawcy. Brak jest podstaw do przyjęcia, że było to spotkanie związkowe. Gdyby tak było powód wyjaśniłby to wprost. Nie było ku temu przeszkód. Powód po prostu uznał, że nic pracodawcy nie musi wyjaśniać. Sąd Okręgowy zważył, że pozwany Urząd przy wypowiedzaniu warunków zatrudnienia powodowi naruszył art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Brak zgody związku zawodowego nie powoduje jednak bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu związku. Żądanie przywrócenia do pracy może być bowiem nieuzasadnione, gdy pozostaje w kolizji z zasadami współżycia społecznego (art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 45 § 1 i 3 oraz art. 8 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r. I PKN 619/00). Zdaniem Sądu działacz związkowy nie jest zwolniony z należytego wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym zwłaszcza dbałości o dobro pracodawcy, przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Co istotniejsze, to właśnie od działacza związkowego należy wymagać postawy nienagannej, wręcz wzorcowej. Tylko taka postawa może bowiem sprzyjać

wiarygodności jego poczynań i autorytetowi niezbędnemu do właściwego pełnienia funkcji. Celem ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych jest bowiem umożliwienie im prawidłowego wykonywania funkcji reprezentantów pracowników wobec pracodawcy. Pracownik będący działaczem związkowym jest więc chroniony przed zwolnieniem z pracy w związku z wykonywaniem funkcji związkowych. Tymczasem powód nie wykazał, aby słabsza efektywność w pracy była spowodowana podejmowaniem przez powoda funkcji związkowych. Niewątpliwie powód wykazał niewłaściwą postawę wobec pracodawcy odmawiając wyjaśnienia przyczyn zorganizowania zebrania pracowniczego bez zgody przełożonych i wykazując tym samym lekceważenie dla pracodawcy. Także niewątpliwie, pomimo wielokrotnych rozmów prowadzonych z nim przez pracodawcę co do poprawy efektywności, powód nie podjął żadnych działań w celu zmiany tej sytuacji. Powód nie zaprzeczał, że był pozbawiany premii. Natomiast nietrafne okazały się twierdzenia Sądu pierwszej instancji dotyczące absencji chorobowych powoda, ponieważ były one w ostatnich dwóch objętych oceną porównywalne z innymi pracownikami. Następnie, oceniając postawę organizacji związkowej w toku działań wobec powoda, Sąd Okręgowy podkreślił, że na bardzo obszerną argumentację pracodawcy dotyczącą zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy, związek odpowiedział jednym zdaniem - zaproponowane warunki są niekorzystne dla powoda. Zdaniem Sądu, organizacja związkowa miała możliwość przedstawienia szczegółowych argumentów na obronę powoda. Samorządność związku w tym zakresie nie może jednak stanowić przeszkody do dokonania uprawnionej sądowej oceny o występowaniu ewidentnej kolizji żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Organizacja związkowa zajęła bardziej wyczerpujące stanowisko dopiero wtedy, gdy pracodawca zwrócił się o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Istotne jest to, że Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” nie zakwestionowała przedstawionej przez pracodawcę analizy efektywności pracy poborców. Nie zakwestionowała konieczności zmian organizacyjnych i zwiększenia efektywności w pracy poborców. Związek zawodowy nie podnosił, że mniejsza efektywność powoda wynikała z jego zaangażowania w działalność związkową, a powód nie podnosił, że miał gorszy rejon. Z tego względu trafnie przyjął Sąd pierwszej

instancji, że efektywność powoda była znacznie niższa niż pozostałych poborców. Sąd Okręgowy podkreślił nadto, że mniejsza efektywność powoda nie była niczym uzasadniona. Mimo wielu rozmów z przełożonymi, powód nie wyjaśniał i nie poprawił wyników swojej pracy, nie wykazał inicjatywy w tym zakresie. Taka postawa powoda jest, w ocenie Sądu sprzeczna z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, określonymi w art. 100 k.p., jest także przejawem nielojalności wobec pracodawcy. Do podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze powszechnym (występujących w każdym stosunku pracy) należą obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Do takich - powszechnych i podstawowych - został zakwalifikowany normatywnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązek pracownika sumiennej i starannej pracy, polegający także na dążeniu do uzyskiwania jak najlepszych wyników i przejawianiu odpowiedniej inicjatywy w zmieniających się warunkach. Ten obowiązek w przypadku charakteru pozwanego podmiotu jest szczególny, a powód zajmował ważne i samodzielne stanowisko. Pracownik podejmujący się wykonywania obowiązków wymagających wiadomości specjalnych przyjmuje na siebie obowiązek, że podoła przyjętym na siebie zadaniom. Tak określone obowiązki pracownicze powód naruszył. Apelujący nie ma racji, gdy zakłada, że klauzula z art. 8 k.p. mogłaby mieć zastosowanie tylko w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze. Przywrócenie powoda do pracy na poprzednie stanowisko byłoby sygnałem dla pracowników pozwanego, że status działacza związkowego pozwala na wszystko i stanowi ochronę przed wszelkimi skutkami działań podejmowanych przez tego pracownika, niewywiązującego się należycie z obowiązków pracowniczych. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji i za taką postawę ponieśliby pełne konsekwencje. Z ustawowych gwarancji wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy może korzystać jedynie taki działacz związkowy, któremu nie można postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i korzystania z pełnionej funkcji związkowej jak ze swoistego parasola ochronnego, chroniącego go przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy. Taka postawa powoda nie zasługuje na

ochronę, stanowi nadużycie prawa działacza związkowego. Sąd Okręgowy zauważył, że pozwany Urząd wycofał się z zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i dokonał jedynie wypowiedzenia zmieniającego, co gwarantuje mu dalsze zatrudnienie i możliwość prowadzenia działalności związkowej z zachowaniem ochrony związkowej właściwie rozumianej.

W skardze kasacyjnej odniesionej do całego wyroku Sądu Okręgowego pełnomocnik powoda wniósł o jego zmianę w całości przez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem powoda o przywróceniu do pracy, lub o uchylenie tego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Ograniczając skargę do podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie: (-) art. 45 § 3 w związku z art. 8 k.p., przez uznanie, że w niniejszej sprawie przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa i na tej podstawie orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy oraz (-) art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c., przez uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno - gospodarczym celem ochrony działacza związkowego i jako takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W uzasadnieniu podstaw skargi wskazano, między innymi, że jakkolwiek wyrażona w art. 32 ustawy o związkach szczególna ochrona działaczy związkowych nie jest bezwzględna, to w przedmiotowej sprawie, zachowanie powoda nie może być traktowane jako przyczyna zastosowania art. 8 k.p. i orzeczenie przez Sąd odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy na podstawie art. 477¹ k.p.c., gdyż nie jest to zachowanie szczególnie rażące, polegające na ciężkim naruszeniu obowiązków. Skarżący podkreślił, że w orzecznictwie dominuje pogląd, w myśl którego tylko rażące naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadnia odmowę przywrócenia pracownika do pracy. Ochrony można odmówić wówczas, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo,

szczególnie, rażąco sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy. W odpowiedzi na skargę pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (pkt 1), ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika (pkt 2), z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Modyfikację, polegającą w szczególności na wprowadzeniu pewnych wyjątków od ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przewiduje, między innymi, ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), która w przypadku wypowiedzenia pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia zasadniczo wyłącza ochronę szczególną przed rozwiązaniem stosunku pracy, zachowując ją jednak w stosunku do niektórych pracowników. Dotyczy to także członka zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz członka zakładowej organizacji związkowej, upoważnionego do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Jednocześnie jednak ustawa zezwala na dokonanie takiemu pracownikowi wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 1 i 5 pkt 3,4). Z kolei zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, analogiczny zakres ochrony działaczy związkowych obowiązuje w przypadku

zwolnień indywidualnych (tj. gdy zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1) z przyczyn określonych w ustawie o zwolnieniach. Art. 5 ust. 3-7 rozważanej ustawy stosuje się bowiem odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dotyczy to jednak tylko przypadków, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z powyższych przepisów wynika, że zarówno w przypadku zwolnienia grupowego, jak i indywidualnego na gruncie ustawy o zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników dokonanie wskazanym wyżej działaczom związkowym wypowiedzenia definitywnego jest niedopuszczalne, natomiast można im zmienić warunki pracy lub płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego (z zachowaniem prawa do dodatku wyrównawczego).

Natomiast w zakresie nieobjętym regulacją art. 5 ust. 5 pkt 3 i 4 albo art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni członkowie zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, są objęci ochroną przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Z tego względu sąd rozpoznający spór o roszczenia wynikające z wadliwego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy takiemu działaczowi powinien w pierwszej kolejności ustalić, które z wymienionych przepisów mają w sprawie zastosowanie.

Wymaga to dokonania prawidłowej subsumcji ustalonego stanu faktycznego w celu ustalenia, czy przyczyny wypowiedzenia mieszczą się w kategorii przyczyn niedotyczących pracowników i czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie.

Odnosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że Sąd Okręgowy wydając zaskarżone orzeczenie takiej subsumcji prawidłowo nie przeprowadził. Przede wszystkim Sąd nie dokonał ustaleń pozwalających na dokonanie przyjętej w sprawie oceny (kwalifikacji) prawnej roszczeń powoda. Jak wynika z ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku przyczyną

wypowiedzenia były zmiany organizacyjne w komórce egzekucyjnej polegające na likwidacji stanowiska poborcy i utworzeniu stanowiska obsługi administracyjnej komórki NE oraz ważny interes publiczny i ważne racje pracodawcy związane z realizacją ustawowych zadań Urzędu. Odnośnie do pierwszej z tych przyczyn Sąd pierwszej instancji, którego ustalenia Sąd odwoławczy przyjął bez zastrzeżeń, stwierdził, że nie była ona fikcyjna. Natomiast Sąd Rejonowy (a w konsekwencji także Sąd drugiej instancji) pominął milczeniem treść określenia „ważny interes publiczny i ważne racje pracodawcy związane z realizacją ustawowych zadań Urzędu” opisującego pozostałe przyczyny wypowiedzenia. Dopełniając te ustalenia Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia powoda, wskazał bardzo obszernie analizę pracy poborców, w tym ocenę pracy powoda. Następnie zaś Sąd dokonał oceny zasadności wypowiedzenia powodowi warunków pracy w kontekście zawartej w uzasadnieniu tego wypowiedzenia oceny wyników pracy powoda, uznając, że wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione. Tymczasem, jak wskazano i co wynika z przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych, takiej przyczyny wypowiedzenia pracodawca nie wskazał. W rezultacie nie można wykluczyć, że likwidacja jednostki nie była wyłączną przyczyną przedmiotowego wypowiedzenia. Braków w zakresie ustaleń faktycznych dopełnia to, że Sąd Rejonowy, w przyjętych przez Sąd drugiej instancji ustaleniach stwierdza, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem i bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, podczas, gdy z całości ustaleń i przedmiotu rozpoznawanego sporu wynika, że umowa nie została rozwiązana, a przedmiotem sporu jest wyłącznie zasadność wypowiedzenia zmieniającego.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy zastosował art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego. Należy przypomnieć, że zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych (wyrok SN z 9 grudnia 2004 r. I UK 119/04, niepubl.; wyrok SN z dnia 17 sierpnia 2006 r. III UK 62/06, niepubl.; wyrok SN z dnia 20 stycznia 2011 r., I BP 4/10, niepubl.)

W każdym razie uniemożliwia to ocenę prawidłowości dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny prawnej roszczeń powoda, a co za tym idzie ocenę zasadności skargi kasacyjnej. Dlatego trafny okazał się zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 (pkt 2) ustawy o związkach zawodowych. W świetle niedostatecznych ustaleń faktycznych nie można bowiem rozstrzygnąć, czy do sytuacji powoda znajduje zastosowanie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, czy art. 10 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Siłą rzeczy trafne w tej sytuacji są też zarzuty odnoszące się do stosowanych przez Sąd Okręgowy w związku z tym przepisem przepisów art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c. oraz art. 45 § 3 k.p.

Należy ponadto stwierdzić, że nie do zaakceptowania w świetle stanu faktycznego przyjętego w podstawie zaskarżonego wyroku oraz w świetle ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego jest twierdzenie Sądu Okręgowego, że powód naruszył obowiązki pracownicze w stopniu pozwalającym na uznanie jego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. W kwestii tej Sąd Najwyższy prezentuje jednoznaczne stanowisko, że 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 narusza prawo - art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W tym kontekście w orzecznictwie wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownicze, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika. Poza tym, zachowanie się pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 168 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo; wyroki SN

z: 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; 29 października 2007 r., II PK 50/07; 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPIUS 1998 nr 23, poz. 683). Warto też przypomnieć, że szczególny charakter rozważanej ochrony przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (wyroki SN z: 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 146; 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06). Z tego względu niezrozumiałe wykazywanie przez Sąd Okręgowy, że dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego było merytorycznie uzasadnione.

Na gruncie art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych powyższe zasady stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia działaczowi związkowemu warunków pracy i płacy. Skoro przepis ten ustanawia wymóg uzyskania zgody organu związkowego także na dokonanie tego rodzaju wypowiedzenie bez względu na jego przyczyny, to odmowa przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy w przypadku dokonania wypowiedzenia bez takiej zgody musiałaby się opierać na stwierdzeniu niezasadności takiego roszczenia ze względu na to, że z powodu rażąco naganego zachowania pracownika stanowi ono nadużycie prawa (art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.). Okoliczności faktyczne sprawy nie wskazują na możliwość przypisania powodowi takiego zachowania. W gruncie rzeczy ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych Sąd Okręgowy dopatruje się w niewyjaśnieniu przez powoda pracodawcy przyczyn zorganizowania 30 lipca 2008 r. zebrania pracowników oraz w niedążeniu do uzyskiwania jak najlepszych wyników i nieprzejawianiu odpowiedniej inicjatywy w zmieniających się warunkach, co oznaczało, że powód zajmujący ważne i odpowiedzialne stanowisko nie podołał przyjętym obowiązkom uzyskując mniejszą od innych efektywność pracy. Sąd nie wskazał przy tym okoliczności zorganizowania wspomnianego wyżej zebrania, które usprawiedliwiłyby naruszające niezależność związkową żądanie wyjaśnienia

przyczyn zwołania zebrania pracowników przez działacza związkowego i wskazywały, że takie zachowanie powoda stanowi szczególnie rażące lub choćby tylko rażące naruszenie obowiązków pracowniczych lub inne rażące naruszenie prawa. Samo przypuszczenie Sądu, że nie było to zebranie związkowe jest niewystarczające. Sąd nie stwierdził również żadnych okoliczności wskazujących choćby na zwykłą, nieumyślną winę powoda w osiągnięciu gorszych wyników pracy, czemu zresztą powód konsekwentnie w toku procesu zaprzeczał. W rezultacie przekonanie Sądu Okręgowego o ciężkim naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych jest w okolicznościach sprawy zupełnie bezpodstawne.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.