



Sygn. akt II PK 132/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSA Maciej Piankowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu "Z. " Spółce z o.o.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 stycznia 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 07 kwietnia 2010 r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda A. K. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie „Z.” spółce z o.o. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.000 zł tytułem opłaty sądowej, od której powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 31 stycznia 1986 r. W 2009 r. powód był przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej NZSS „Solidarność”. W dniu 30 czerwca i w lipcu 2009 r. organizacja ta skupiała ponad 10 członków zatrudnionych na podstawie umów o pracę w zakładach pracy objętych działaniem organizacji. Pisemne zawiadomienie o tym zostało skierowane do zarządu pozwanej dopiero w dniu 10 lipca 2009 r. MOZ NSZZ „Solidarność” nie dokonała imiennego wskazania członka jej zarządu podlegającego ochronie, a zatem ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podległ powód jako przewodniczący organizacji. W 2005 r. powód doznał udaru mózgu i konieczne było jego długotrwałe leczenie. W czasie choroby do 2006 r. powód pełnił funkcję radnego w Radzie Miejskiej Miasta W., a nadto przez cały okres choroby był przewodniczącym MOZ NSZZ „Solidarność” działającej u pozwanej i pełnił funkcję ławnika w Sądzie Rejonowym. W dniu 26 czerwca 2009 r. pozwana spółka zawiadomiła MOZ NSZZ „Solidarność” o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, z uwagi na długotrwałą nieobecność powoda w pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p. W dniu 2 lipca 2009 r. pozwana spółka - w imieniu której działali członkowie zarządu: J. T. i B. G. - złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało powodowi doręczone za pośrednictwem Poczty w dniu 17 lipca 2009 r. Pozwana spółka nie otrzymała zgody MOZ NSZZ „Solidarność” na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Długotrwałą nieobecność powoda dezorganizowała pracę: w roku 2005 powód przepracował jedynie 312 godzin na 2016 godzin (norma do przepracowania), w roku 2006 powód przepracował 760 godzin na 2016 godzin, w 2007 r. powód przepracował 76 godzin na 2016 godzin, w 2008 r. powód przepracował 16 godzin na 2016 godzin, w roku 2009 powód nie przepracował ani jednej godziny. Powód nie wykonywał rzetelnie swoich

obowiązków pracowniczych, większość czasu wykorzystywał na posiedzenia Komisji i spotkania z racji pełnionych funkcji radnego i członka zarządu organizacji związkowej, w związku z tym komunikacja z nim była utrudniona. Pozostając w stosunku pracy z pozwaną powód potwierdził, że przychodził do pracy i praktycznie nie wykonywał żadnych obowiązków. Na skutek choroby oraz pełnienia obowiązków w radzie miejskiej w okresie od 2005 r. do daty rozwiązania umowy o pracę powód opuścił 8004 godzin pracy, a przepracował jedynie 1164 godziny pracy. W dacie rozwiązania umowy o pracę niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powód nigdy nie był karany karami porządkowymi. Pozwana spółka zwracała się do ZUS o skontrolowanie sposobu korzystania ze zwolnienia chorobowego przez powoda. ZUS nie stwierdził, aby powód wykorzystywał zwolnienie chorobowe sprzecznie z obowiązującymi przepisami. W okresie zwolnienia lekarskiego powód udzielał się w organizacji związkowej, aktywnie brał udział w negocjacjach z grupą pracowników. W okresie zwolnienia lekarskiego powód aktywnie pełnił również funkcję ławnika w Sądzie Rejonowym. We wrześniu 2009 r. powód przeszedł operację, która poprawiła jego stan zdrowia, a ten pozwolił na jego powrót do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powód udowodnił naruszenie prawa przy rozwiązaniu z nim umowy o pracę i wykazał zasadność żądania przywrócenia do pracy. Pozwana natomiast nie udowodniła, aby powód wykorzystywał prawo do ochrony związkowej sprzecznie z jego przeznaczeniem. Dlatego też na podstawie art 56 § 1 k.p. Sąd Rejonowy powództwo uwzględnił.

Strona pozwana we wniesionej apelacji domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości i oddalenia powództwa, a ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Wyrokowi Sądu I instancji zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 8 k.p. oraz 32 ustawy o związkach zawodowych przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na zarzucie, że działania powoda w okresie świadczenia u pozwanej pracy, a następnie w okresie pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, w tym w szczególności uczestniczenie w spotkaniach w imieniu organizacji zawodowej, czynny udział w pracach tej

organizacji, a także wykonywanie funkcji ławnika nie naruszały zasad współzycia społecznego, a powód nie nadużywał piastowanych funkcji radnego, a następnie korzystania z ochrony, jak również, że w powołanych okolicznościach roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie stanowi nadużycia prawa; naruszenie art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że pozwana nie udowodniła, że powód wykorzystywał przysługującą mu ochronę związkową sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a także z zasadami współzycia społecznego, a także poprzez przyjęcie, że powód udowodnił, że Międzyzakładowa Organizacja Związkowa zrzeszała na dzień złożenia przez pozwaną Spółkę niezbędną ilość członków umożliwiającą powodowi korzystanie z ochrony trwałości stosunku pracy, a także, że powód udowodnił, iż przebywając na zasiłku chorobowym a następnie świadczeniu rehabilitacyjnym mógł wykonywać czynności związane z pracą w organizacji związkowej, a także czynności ławnika w Sądzie Rejonowym. Strona pozwana zarzuciła ponadto naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 277 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez niedopuszczenie dowodu z księgowych dowodów potwierdzających, że pracodawcy dokonywali potrącenia składek członkowskich członkom MOZ zgodnie z przedstawionymi przez powoda deklaracjami, oraz poprzez przyjęcie, że powód był członkiem MOZ mimo, że pracodawca u którego świadczył pracę nie był objęty działaniem Międzyzakładowej Organizacji Związkowej działającej przy pozwanej Spółce w dacie składania oświadczenia o stanie ilości członków MOZ; naruszenie art. 277 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, że opóźnienie powoda w odebraniu pisma pozwanej w którym pozwana zawarła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie było celowe i skierowane na pozyskanie kolejnego pracodawcy do objęcia tegoż działaniem MOZ, w tym zwiększenie ilości członków organizacji umożliwiającej powodowi skorzystanie z ochrony trwałości stosunku pracy, a także do pozyskania osób trzecich do wywierania nacisków na Zarząd pozwanej Spółki w celu cofnięcia przez Zarząd oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę; naruszenie prawa przez niezastosowanie w sprawie przepisu art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie w całości apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w całości w ten sposób, że powództwo o przywrócenie do pracy oddalił oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 10.011 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 25 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty i koszty procesu wzajemnie zniósł. Ponadto Sąd drugiej instancji dalej idącą apelację oddalił i zniósł wzajemnie koszty procesu za postępowanie odwoławcze.

Sąd Okręgowy zważył, że w zakresie naruszenia przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych ustalenia, wnioski z nich płynące oraz ocena prawna poczynione przez Sąd I instancji były prawidłowe. Sąd Okręgowy wyjaśnił dodatkowo okoliczności związane z datą doręczenia powodowi pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę oraz związane z możliwością zapoznania się przez powoda z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Odnośnie pierwszego zagadnienia potwierdziło się, że przesyłka została powodowi doręczona w dniu 17 lipca 2009 r. W zakresie możliwości zapoznania się wcześniej przez powoda z treścią oświadczenia pracodawcy trzeba było przyjąć odpowiedź negatywną. Co prawda ostatecznie powód nie przedstawił żadnego materialnego dowodu, że w okresie od pierwszego awizowania w zasadzie nie przebywał w miejscu zamieszkania to jednak uwzględniając, będącą poza sporem, sytuację zdrowotną powoda oraz faktyczne czynności medyczne wykonane ostatecznie poza miejscem zamieszkania, przy uwzględnieniu ponadto zasad doświadczenia życiowego związanego ze służbą zdrowia Sąd Okręgowy przyjął, że odebranie przez powoda przesyłki nastąpiło bez nieuzasadnionej zwłoki, a tym samym, że to ta data była podstawą do liczenia terminu do wniesienia odwołania. Skoro nastąpiło ono w dniu 31 lipca 2009 r., powód uczynił to w ustawowym terminie.

Sąd drugiej instancji w całości nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że uwzględnienie roszczenia powoda w postaci żądania przywrócenia do pracy było uzasadnione. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego określenie „nieuzasadnione” w rozumieniu przepisu art. 477<sup>1</sup> k.p.c. oznacza sprzeczne z

zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 kwietnia 2010 r., III PK 70/09). Możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika zatem właśnie ze sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Z powołaniem się na powyższy przepis sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wówczas gdy roszczenie to okaże się z którejkolwiek z powyższych przyczyn nieuzasadnione. Art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c. stanowią procesową przesłankę uwzględnienia roszczenia alternatywnego, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06). Przechodząc na grunt oceny zgłoszonego przez powoda żądania, pod kątem powołanych wyżej zasad Sąd drugiej instancji wskazał na przyczyny i cele ochrony działaczy związkowych. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych określając mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych stanowi w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji MOP nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej. Z drugiej strony pracodawca ma możliwość obrony przed nadużywaniem omawianej ochrony przez powoływanie się na nadużycie praw związkowych. Wypowiedzi judykatury są w tej mierze jednoznaczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., II PK 53/08 i powołane tam orzeczenia). Sąd Okręgowy stwierdził, że brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie był podyktowany ochroną wolności związkowej. Wniosek pracodawcy był należycie umotywowany i zgodny z przepisami prawa. Nie można przyjąć, aby zakład pracy tym działaniem zmierzał do uniemożliwienia powodowi pracy z przyczyn jego działalności związkowej. Działacz związkowy nie może znaleźć się w korzystniejszej sytuacji

tylko i wyłącznie dlatego, że ustawodawca ograniczył możliwość rozwiązania z nim stosunku pracy. Ta ochrona musi bowiem pozostawać w bezpośrednim związku z działalnością związkową. Jeżeli zatem, co nie ulega wątpliwości, faktyczną i wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były okoliczności wskazane w art. 53 k.p., to związek zawodowy nie wyrażając zgody na rozwiązanie umowy o pracę nadużywał swojego prawa i realizuje je w sposób niezgodny z jego społecznym przeznaczeniem. Niezależnie od oceny braku zgody związku zawodowego negatywnie trzeba również ocenić wybór roszczenia dokonanego przez powoda z przyczyn leżących już wyłącznie po jego stronie. Jak wykazała strona pozwana powód nie świadczył pracy faktycznie nie tylko w ostatnim okresie uprawniającym do zastosowania art. 53 k.p., ale znacznie dłużej. Przykładowo od 18 stycznia 2007 r. do 18 lipca 2008 r. powód nie przepracował ani jednego dnia. Następnie po 2 dniach pracy od 23 lipca 2008 r. powód korzystał z urlopu, na którym przebywał do rozpoczęcia ponownie zwolnienia chorobowego co nastąpiło od 26 września 2008 r. Zwolnienie to trwało nieprzerwanie aż do rozwiązania z nim umowy o pracę. Również i po rozwiązaniu umowy o pracę powód dopiero po kilku miesiącach odzyskał zdolność do pracy. Tolerowanie tak długiej nieobecności pracownika, zwłaszcza w przypadku gdy wobec innych pracowników, w tych samych okolicznościach, wyciągane są drastyczne konsekwencje, niewątpliwie nie mogło być dobrze odbierane przez załogę, która ponadto widziała przecież, że powód nie świadcząc pracy oddaje się działalności społecznej, w tym politycznej. Przywrócenie zatem powoda do pracy niewątpliwie byłoby odebrane negatywnie w rozumieniu zasad współżycia społecznego (radnemu, związkowcowi, ławnikowi wolno więcej). Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a udzielenie powodowi aż tak daleko idącej ochrony prawnej (tj. przywrócenie do pracy) byłoby sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem ochrony działaczy związkowych.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że pozwany zatrudnia ponad 100 pracowników a do organizacji związkowej kierowanej przez powoda należy zaledwie kilku (a do całej międzyzakładowej zaledwie minimalna, ustawowa liczba). To właśnie wszyscy pracownicy będą oceniali zapadłe rozstrzygnięcie. Wyrok nie może dać im podstaw do stwierdzenia, że działacze związkowi nie podlegają

przepisom obowiązującym wszystkich pracowników, że niezależnie od istnienia rzeczywistych przyczyn do rozwiązania stosunku pracy, stoją oni ponad prawem. Z powyższych przyczyn, zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja w zakresie kwestionowania przez Sąd zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem nie była uzasadniona i w tej mierze podlegała oddaleniu. Zgadzając się jednakże z argumentacją w zakresie naruszenia przez powoda przy wyborze roszczenia art. 8 k.p., na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. rozstrzygnięcie podlegało zmianie. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na art. 100 k.p.c.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie: - art. 477<sup>1</sup> k.p.c. poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie w postępowaniu apelacyjnym w sytuacji gdy przepis ten z uwagi na wyrażenia w nim zawarte oraz z uwagi na wykładnię przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy prowadzą do wniosku, że przepis ten powinien być stosowany wyłącznie przez Sąd I instancji; - art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. poprzez uwzględnienie przez Sąd odwoławczy roszczenia alternatywnego (odszkodowania) w sytuacji braku podstawy ku temu w przepisach prawa materialnego; - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, brak uwzględnienia całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego tym samym wyrażenie nieuzasadnionego poglądu, że: powód przebywając na zwolnieniu chorobowym zajmował się działalnością polityczną (związana z wykonywaniem funkcji radnego) w sytuacji gdy zgodnie z ustalonym stanem faktycznym powód przestał być radnym już w 2006 r., powrót powoda do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych w sytuacji gdy pogląd ten oparł Sąd na okolicznościach związanych z usprawiedliwioną nieobecnością powoda w pracy, której główną przyczyną była ciężka choroba poważnie zagrażająca zdrowiu, a nawet życiu, a wcześniej także realizacja uprawnień związanych z realizacją funkcji członka rady ławników, przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej czy uczestniczenie w sesjach rady miejskiej. W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie: - art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie (pominięcie) i zasądzenie



na rzecz powoda odszkodowania wbrew dyspozycji powołanego przepisu nie zezwalającego na nieuwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę) w sytuacji gdy stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych; - art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że żądanie powoda dotyczące przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy pogląd ten Sąd odwoławczy oparł w sposób wyraźny wyłącznie na okolicznościach związanych z pełnieniem przez powoda funkcji społecznych (ławnik sądowy, członek rady miejskiej, przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej) i realizacji wynikających z tego uprawnień dotyczących zwolnienia od pracy - zwolnień w pełni akceptowanych przez zarząd pozwanej, bez uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy takich jak przebyta choroba poważnie zagrażająca zdrowiu i życiu powoda czy też brak ukarania powoda w trakcie świadczenia pracy choćby najmniej dolegliwą karą porządkową.

Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i rozpoznanie merytoryczne sprawy poprzez uwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy, a ponadto: zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa prawnego za to postępowanie w kwocie 360 zł.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania pełnomocnik powoda podał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne do tej pory nierozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a mianowicie czy w przypadku rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 53 k.p. (a więc wyłącznie w oparciu o długotrwałość usprawiedliwionej nieobecności w pracy) z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych dopuszczalne jest uznanie żądania przywrócenia do pracy za nieuzasadnione (z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego) wbrew przepisowi art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p., a nadto czy podstawą do uznania żądania przywrócenia do pracy za niezgodne z

zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) mogą być okoliczności związane z realizacją funkcji społecznych takich jak pełnienie funkcji radnego czy pełnienie funkcji członka rady miejskiej i realizacja związanych z tym uprawnień, w tym uprawnień dotyczących zwolnień od pracy, a więc okoliczności pozostające poza stosunkiem pracy, oraz czy zachował aktualność pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia z dnia 24 marca 1999 r. (I PKN 631/98), wskazujący, że przepis art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym, w kontekście nowelizacji art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przez art. 1 pkt 66 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 172, poz. 1804) zmieniającej Kodeks pracy z dniem 5 lutego 2005 r.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest bezzasadna.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania nie można podzielić poglądu skarżącego, że przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. może być stosowany jedynie przez sąd pierwszej instancji, a tym samym, że doszło do błędnego jego zastosowania przez Sąd odwoławczy. Na poparcie swojego stanowiska skarżący powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98 (OSNP 2000 nr 10, poz. 381). Orzeczenie to zostało wydane na tle odmiennego stanu faktycznego, jak i prawnego. W powyższej sprawie Sąd pierwszej instancji orzekł, że powód pozostaje z pozwanym pracodawcą w stosunku pracy. Natomiast Sąd drugiej instancji oddalił apelację strony pozwanej, „z tym że zmienił redakcję orzeczenia w ten sposób iż przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach”. Sąd drugiej instancji dokonał zmiany merytorycznej (przywrócenie do pracy w miejsce ustalenia), co było niedopuszczalne w ramach przepisu art. 350 k.p.c. Zatem pojawił się tam problem dwóch roszczeń (przywrócenia do pracy i ustalenia istnienia stosunku pracy), które

przez przepisy prawa nie zostały ujęte jako roszczenia alternatywne, a więc tak jak to ujmują przepisy art. 45 § 1 k.p., czy art. 56 k.p., do których to regulacji nawiązuje obecnie art. 477<sup>1</sup> k.p.c.

Ponadto wskazana wyżej sprawa była rozstrzygana w innym stanie prawnym. Przed nowelizacją wynikającą z ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 172, poz. 1804), która weszła w życie dnia 5 lutego 2005 r., art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. stanowił, że sąd pracy wydając wyrok powinien być orzec o roszczeniach, które wynikały z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. Zachodziła więc możliwość (a nawet konieczność) orzekania ponad żądanie pracownika, co stanowiło wyjątek od zasady związania sądu przedmiotem powództwa (art. 321 § 1 k.p.c.). W judykaturze oraz doktrynie ukształtował się pogląd, że ze względu na treść art. 383 k.p.c. obowiązek orzekania o roszczeniach, które wynikały z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania, dotyczył tylko postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 listopada 1998 r., I PKN 419/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 783; 4 marca 1999 r., I PKN 619/98, OSNAPiUS 2000 r., nr 9, poz. 345; 24 kwietnia 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r., nr 10, poz. 381 oraz z 27 marca 2007 r., II PK 235/06, OSNAPiUS 2008, Nr 11-12, poz. 162; por. też J. Gudowski (w:) Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego. Część pierwsza. Postępowanie rozpoznawcze pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2002, s. 973-974). Od dnia 5 lutego 2005 r. obowiązek sądu orzekania o roszczeniach nieobjętych żądaniem lub zgłoszonych w mniejszym rozmiarze (czyli obowiązek orzekania ponad żądanie) został zastąpiony obowiązkiem przewodniczącego pouczenia pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów (art. 477 zdanie drugie k.p.c.). W poprzednim stanie prawnym zachodziła możliwość orzekania ponad żądanie pracownika i jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okazało się nieuzasadnione, to sąd

mógł także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Obie regulacje (wynikające z treści art. 477<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.c.) odrębnie traktowały przysługujące pracownikowi roszczenia alternatywne (§ 2) i inne „niezgłoszone”, które jednak w ustalonym stanie faktycznym mogły zostać uwzględnione na szczególnej podstawie procesowej (§ 1). Inaczej ujmując, przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. przed zmianą miał na uwadze dwie grupy roszczeń. Pierwsze, które nie były objęte żądaniem i mimo to mogły być uwzględnione oraz te, które przysługiwały jako alternatywne. W zakresie tych drugich wystarczało, że pracownik dokonywał wyboru jednego z nich i sąd mógł orzec o drugim (przysługującym alternatywnie) roszczeniu, nawet gdy pracownik go nie dochodził. Niewątpliwie obie te sytuacje procesowe (z § 1 i § 2) logicznie były rozłączne, stąd taki sam podział dotyczy roszczeń, do których się odnosiły. Funkcja rozwiązania z § 1 była inna niż rozwiązania z § 2. Różnicę tę tłumaczono orzekaniem w interesie pracownika nawet przy braku roszczenia w sytuacji określonej w § 1 i orzekaniem wbrew jego żądaniu (woli) w sytuacji określonej w § 2. Jeżeli więc sąd stosował to drugie rozwiązanie, to już tylko w płaszczyźnie subiektywnej pracownik mógł oceniać takie rozstrzygnięcie jako nie zawsze dla niego korzystne, gdyż nieuwzględniające wybranego przezeń roszczenia, które mu odpowiadało i które uznawał za satysfakcjonujące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 192/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 178).

Zgodnie z obecną redakcją art. 477<sup>1</sup> k.p.c. (poprzednio art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c.) jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Zastosowanie powyższego przepisu nie jest ograniczone jedynie do sądu pierwszej instancji, uwzględnienie innego alternatywnego roszczenia może nastąpić także dopiero w orzeczeniu sądu apelacyjnego. Takie też stanowisko zajmował dotychczas Sąd Najwyższy. Przykładowo, w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 418/98 (OSNP 1999 r., nr 24, poz. 782) Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd drugiej instancji jest władny zmienić wyrok sądu pierwszej instancji przez zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 października 2004 r., I PK 674/03 (Legalis) Sąd

Najwyższy wyraził pogląd o możliwości zmiany wyroku sądu pierwszej instancji i orzeczenia o alternatywnym roszczeniu, zgodnie z art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. (obecnie art. 477<sup>1</sup> k.p.). Podobny pogląd został też wyrażony w wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97 (OSNP 1997, Nr 21, poz. 419). W oparciu o art. 477<sup>1</sup> k.p.c. nie jest możliwe orzekanie o roszczeniu niezgłoszonym, które nie jest przy tym alternatywne do dochodzonego. Regulacja ta stanowi odstępstwo od zasady wyboru żądania przez powoda, dlatego jego stosowanie jest uprawnione tylko w zakresie określonym w ustawie. Rozwiązanie wynikające z tego przepisu służy realizacji materialnego prawa pracy, którego charakter wiąże się z określaniem przez ustawodawcę rodzaju roszczeń przysługujących pracownikowi. Ingerencja ta jest wyraźnie zauważalna w ukształtowaniu roszczeń przyznanych pracownikowi po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę. Przysługujące wówczas pracownikowi roszczenia są alternatywne albo wyłączne. Przy tym sposobie regulacji funkcja art. 477<sup>1</sup> k.p.c. dla realizacji materialnego prawa pracy może być oceniona pozytywnie, gdyż w jednym procesie, którego źródłem jest jedno zdarzenie prawne (wypowiedzenie, rozwiązanie umowy o pracę), rozstrzyga się o wynikłym konflikcie jednocześnie co do wszystkich możliwych roszczeń. W założeniu chodzi nie tylko o likwidację tego konfliktu, lecz również o szybkość w jego załatwieniu. Sprzyja temu z reguły ta sama warstwa faktyczna sprawy, która procesowo winna być jedna, gdyż w przeciwnym razie w odrębnych procesach mogłoby dochodzić do przeciwstawnych rozstrzygnięć. Roszczenia, które są alternatywne, nie mogą być rozpoznawane odrębnie w różnych sprawach. Pozostają bowiem w takim związku, że dla wykonania zobowiązania pracodawcy wystarcza spełnienie jednego z nich. Przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. ma tylko procesowy charakter i stąd nie może stanowić samodzielnej podstawy do orzekania o innym alternatywnym roszczeniu. Jego pochodna do prawa materialnego funkcja zdaje się tłumaczyć przyjęte przez ustawodawcę podkreślenie, wyrażające się w stwierdzeniu, że nie chodzi w nim o wszelkie możliwe roszczenia alternatywne, lecz tylko o „przysługujące” pracownikowi roszczenia alternatywne. Semantycznie chodzi więc o roszczenie przydane (przywzwołone) przez normy prawa materialnego. Nie inna jest wola ustawodawcy w określeniu, które roszczenia dla pracownika są alternatywne albo wyłączne w związku z wypowiedzeniem albo rozwiązaniem

umów o pracę. W procesie to powód zawsze określa roszczenie i roszczenie o przywrócenie do pracy występuje zawsze jako alternatywne obok roszczenia o odszkodowanie. Reasumując, wyrażenie z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. o „przysługujących” pracownikowi alternatywnie roszczeniach obejmuje roszczenia wyraźnie określone przez ustawodawcę w prawie pozytywnym. W jednym procesie obejmującym postępowanie pierwszo - jak i drugo - instancyjne sąd władny jest orzec o roszczeniu alternatywnym. Także w niniejszej sprawie wystąpiły alternatywne roszczenia określone w prawie pozytywnym, czyli w art. 56 k.p., gdyż to na tej podstawie powód wywodził żądanie przywrócenia do pracy, a przepis ten jako alternatywne przewiduje roszczenie o odszkodowanie. Uwzględnienie jednego roszczenia likwiduje spór jednocześnie co do roszczenia alternatywnego. Na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. sąd pracy może orzekać o roszczeniu alternatywnym, nawet niezgłoszonym, któremu nadano wyraźnie taką treść i charakter w ustawie. Z istoty postępowania apelacyjnego wynika, że stanowi ono kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, Nr 7-8, poz. 124). W systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje walor postępowania rozpoznawczego, co oznacza, że sąd ten ma pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną. Sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, to powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wyjaśnić, że w obowiązującym stanie prawnym Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem sąd drugiej instancji również jest „sądem faktu” i w myśl ogólnie niekwestionowanych zapatrywań orzecznictwa oraz doktryny kontynuuje postępowanie merytoryczne (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000, nr 10, poz. 193; z dnia 5 lutego

2006 r., IV CK 384/05, Lex nr 190756; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, Biuletyn Sądu Najwyższego - Izba Cywilna 2003, nr 3, s. 14), o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to, mające charakter bezwzględny, wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także kontrolę, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Taka regulacja jest konsekwencją konstytucyjnego założenia, że ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych (art. 183 ust. 1 Konstytucji RP). Przepis art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, Lex nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, Lex nr 707405; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, Lex nr 737366; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, Lex nr 901629). Dlatego podnoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Za nieuzasadnione należało również uznać zarzuty skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., naruszenie tego prawa może nastąpić przez błędną wykładnię lub niewłaściwe jego zastosowanie. Błędna wykładnia prawa polegać może bądź na zastosowaniu normy nieistniejącej, bądź na mylnym zrozumieniu treści lub znaczenia przepisu prawnego względnie niezrozumieniu intencji ustawodawcy. Naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza tzw. błąd w subsumcji, a więc błąd w podciągnięciu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej, czyli pod hipotezę danej normy. Zachodzą tu zatem dwie różne postaci naruszenia prawa materialnego i każda z nich wymaga odrębnego wykazania. Możliwe jest

zastosowanie właściwego przepisu, odpowiedniego w ustalonym stanie faktycznym, jednak przy nieprawidłowym jego rozumieniu (błędnej wykładni) bądź też, przy prawidłowym rozumieniu treści przepisu, zastosowanie go w okolicznościach, w których nie powinno to mieć miejsca (niewłaściwa subsumcja). Każde z tych naruszeń rządzi się własnymi regułami, a wzajemna między nimi relacja w aspekcie wpływu na wynik sprawy najczęściej wyraża się stosunkiem zależności między wadliwą interpretacją normy prawnej jako przyczyną a błędnym zastosowaniem tejże normy jako skutkiem. W literaturze wyrażony został pogląd, że przy prawidłowej sformułowanej skardze kasacyjnej skarżący wyjątkowo może powoływać się na naruszenie prawa materialnego w obu wskazanych postaciach. Najpierw skarżący powinien wykazać, że sąd dokonał wadliwej wykładni określonego przepisu, a następnie, że na skutek tej wadliwej wykładni zastosował, chociaż nie powinien, dany przepis. Inaczej mówiąc, gdyby wykładnia prawa była prawidłowa, nie doszłoby do zastosowania przepisu, który sąd zastosował, albo sąd zastosowałby przepis, którego na skutek błędnego jego rozumienia nie zastosował, a powinien (por. H. Pietrkowski, *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*, Warszawa 2007, s. 482).

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie (pominięcie) i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania wbrew dyspozycji powołanego przepisu (...) w sytuacji, gdy stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Skarżący zarzucił też naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że żądanie powoda przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy pogląd ten Sąd oparł wyłącznie na okolicznościach związanych z pełnieniem przez powoda funkcji społecznych (ławnik sądowy, członek rady miejskiej, przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej) i realizacji wynikających z tego uprawnień dotyczących zwolnienia od pracy – zwolnień w pełni akceptowanych przez zarząd pozwanej, bez uwzględnienia takich okoliczności jak choroba zagrażająca życiu i zdrowiu powoda (...).

Analiza postawionych zarzutów prowadzi do wniosku, że w pierwszej kolejności należało rozważyć zarzut niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p., a więc



rozstrzygnięcia wymagało czy doszło do błędu w subsumcji - w podciągnięciu stanu faktycznego sprawy pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w przepisie art. 8 k.p. Dopiero potwierdzenie się zarzutu w tym zakresie mogło otworzyć drogę do rozważań dotyczących zarzutu błędnego pominięcia art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.

W zakresie podstawy przewidzianej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. mieści się błędne ustalenie treści ogólnych pojęć prawnych, a do nich należą zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Ta postać naruszenia prawa materialnego jest następstwem błędnej wykładni art. 8 k.p. i polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I CKN 424/97, OSNC 1998, nr 9, poz. 136).

Należy wyjaśnić, że od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 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. 477<sup>1</sup> 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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami), wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Orzeczenia Sądu Najwyższego, w których dopuszczono zastosowanie przez sąd pracy art. 477<sup>1</sup> 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 (na przykład spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy albo przebywania w czasie i miejscu pracy w stanie nietrzeźwości - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; złożenia przez pracownika fałszywego oświadczenia o trybie rozwiązania stosunku pracy z poprzednim pracodawcą, w efekcie czego pracownik pobrał nienależne

wynagrodzenie - uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230; poważnego konfliktu między pracownikiem i jego przełożonym powstałego na tle naruszania przez pracownika dyscypliny pracy - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAP 1998 nr 3, poz. 74; szykanowania pracowników i podważania autorytetu przełożonych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95, OSNAP 1995 nr 23, poz. 289; niewłaściwego stosunku do współpracowników, przełożonych i petentów urzędu, nieterminowego wykonywania poleceń służbowych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAP 2003 nr 16, poz. 376; narażenia pracodawcy na poważne straty w wyniku oczywistych zaniedbań obowiązków pracowniczych - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNAP 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. Trzeba też zaznaczyć, że Sąd Najwyższy w szczególnych sytuacjach przewidział możliwość oddalenia w całości powództwa o przywrócenie do pracy (bez zasądzania w miejsce tego żądania odszkodowania), gdy pracownik chroniony dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co obejmowało na przykład spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 410/00, OSNAP 2003, nr 6, poz. 149). W wyroku z dnia 18 września 2003 r., I PK 346/02 (Lex nr 322017) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 477<sup>1</sup> 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 oddała 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAP 1997 nr 24, poz. 488). Sąd może oddalić powództwo wówczas, gdy zachowanie pracownika stanowiło nie tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale nie miało również nic wspólnego z chronioną działalnością związkową.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09 (Lex nr 607245) wskazał na ewolucję poglądów judykatury - 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. Trzeba jednak zaznaczyć, że Sąd Najwyższy ocenia możliwość zastosowania art. 8 k.p. *ad casum*, a poszczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy w związku z rzeczywistym albo rzekomym naruszeniem przez pracownika szczególnie chronionego obowiązków pracowniczych różnią się między sobą.

W dotychczasowym orzecznictwie najczęściej rozpatrywane były sprawy dotyczące pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, który w sposób ciężki naruszał swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Wbrew twierdzeniom skarżącego w orzecznictwie Sądu Najwyższego występowały także przypadki rozwiązania stosunku pracy również z innych przyczyn. Przykładowo, w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07 (Lex nr 470023) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika. Przyjęcie, że klauzula z art. 8 k.p. może mieć zastosowanie tylko w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze stanowiłoby nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta

z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy również dotyczącej ochrony stosunku pracy. Prócz zgodności art. 8 k.p. z Konstytucją Trybunał stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006, nr 9, poz. 125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000, nr 7, poz. 254). Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być zatem ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika. Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu związku.

Dotychczasowe orzecznictwo różnie jednak rozkłada akcenty w związku z stosowaniem art. 8 k.p., co nie zawsze tłumaczy tylko indywidualny charakter każdej sprawy oraz okoliczności niezgodnego z prawem zachowania pracownika przemawiające za odmową ochrony. Można dostrzec stanowisko przyjmujące, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004, nr 6, s. 34; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 376). W orzecznictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko, gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNP 1996, nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP

1997, nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 88).

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych sprawy wynika, że w 2005 r. powód doznał udaru mózgu i podlegał długotrwałemu leczeniu. W okresie choroby do 2006 r. powód pełnił funkcję radnego; w 2009 r. powód był też przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność”, a ponadto pełnił funkcję ławnika w Sądzie Rejonowym. W wyniku przeprowadzonej kontroli Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie stwierdził, aby powód wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem. W czerwcu i lipcu 2009 r. wskazana wyżej organizacja związkowa skupiała ponad 10 członków zatrudnionych na podstawie umów o pracę (czyli osób posiadających pełne prawo koalicji), co oznacza, że w myśl art. 34 w związku z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych organizacja ta posiadała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Związek zawodowy nie wskazał pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, tym samym ochronie tej podlegał powód jako jej przewodniczący (art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych). Strona pozwana zawiadomiła związek zawodowy o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, z uwagi na długotrwałą nieobecność powoda w pracy na podstawie art. 53 § 1 k.p., ale nie otrzymała na to zgody. W dacie rozwiązania umowy o pracę niezdolność powoda do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Do rozwiązania stosunku pracy doszło zatem z przyczyn przez pracownika niezawinionych, na skutek usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy wywołanej jego chorobą.

Powód od 2005 r. w zasadzie nie świadczył pracy na rzecz pozwanego pracodawcy, a tym samym nie realizował przyjętego na siebie zobowiązania wynikającego z treści umowy o pracę oraz z treści art. 22 § 1 k.p. Zasadniczą przyczyną tego stanu była choroba powoda, ale w części także pełnienie licznych funkcji społecznych.

Usprawiedliwiona nieobecność w pracy wywołana chorobą oznaczała, że powód podlegał ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 41 k.p. Ponadto zgodnie z art. 25 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r., nr 142, poz. 1591 z późniejszymi zmianami) pracodawca obowiązany jest zwolnić radnego od pracy zawodowej w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów gminy, a rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Według art. 172 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 z późniejszymi zmianami) pracodawca zatrudniający ławnika jest obowiązany zwolnić go od pracy na czas wykonywania czynności w sądzie. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przewidziane także zostało przez przepisy 25 ust. 2, art. 31, art. 32 oraz art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

Przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy nie były jednak jego nieobecności w pracy wynikające z pełnienia funkcji społecznych, ale absencja wywołana chorobą, przy czym niezdolność do pracy trwała dłużej niż okres przewidziany przez art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. W tym przypadku ustawodawca dopuścił możliwość rozwiązania stosunku pracy nie tylko w trybie wypowiedzenia, ale również rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż ochrona przewidziana przez art. 41 k.p. kończy się z upływem okresu uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można przyjąć, że ustawodawca w powyższych przepisach dokonał wyważenia słusznych interesów pracodawcy (dopuszczenie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy i zastąpienia go osobą zdolną do pracy) i pracownika (ochrona trwałości stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy przez określony czas).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (Lex nr 395064) stwierdził, że długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Za sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa można uznać próbę przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, gdy pracownik nie chce i ze względów zdrowotnych nie może na danym stanowisku wykonywać choćby

części normalnych zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000 r., nr 3, poz. 107). Możliwość domagania się przywrócenia do pracy zmierza do restytucji stosunku pracy, a zatem chodzi o przywrócenie do pracy na warunkach jakie istniały w dacie rozwiązania stosunku pracy. Sama nazwa tego roszczenia wskazuje na jego społeczno - gospodarczy cel odzyskania dotychczasowego miejsca pracy, z uwzględnieniem nie tylko przypisanych do niego uprawnień, ale również pracowniczych obowiązków. Za sprzeczną ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy można zatem uznać próbę uczynienia z tego prawa użytku w sytuacji, gdy zainteresowany ze względów zdrowotnych nie może wykonywać obowiązków na zajmowanym stanowisku.

Jest bezsporne, że powód w dacie rozwiązania stosunku pracy był długotrwale niezdolny do pracy, a nadto jego dotychczasowa aktywność społeczno-polityczna powodowała, że powód z jednej strony nie mógł (z powodu choroby), a z drugiej strony nie chciał (zgłaszając akces do piastowania różnych funkcji społeczno-politycznych i przedkładając pełnienie funkcji społeczno-politycznych nad wypełnianie obowiązków pracowniczych) realizować obowiązków wynikających z treści stosunku pracy.

Reasumując, Sąd Najwyższy uznał, że sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pozostaje przywrócenie powoda do pracy. 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.

Ponieważ Sąd drugiej instancji był uprawniony do uwzględnienia innego alternatywnego roszczenia i miał ku temu podstawy, gdyż zgłoszone przez powoda roszczenie okazało się sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jak i z zasadami współżycia społecznego to tym samym prawidłowo Sąd Okręgowy nie uwzględnił dyspozycji wynikającej z przepisów art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.

Należy jednak zaznaczyć, że Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony (sprzeczny z zasadami samorządności i niezależności związku zawodowego)

ocenił brak zgody związku na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. W uchwale z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96 (OSNAP 1998 r., nr 6, poz. 175) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy, co oznacza, że sąd nie może oceniać, czy niewyrażenie zgody przez organizację związkową było uzasadnione. Odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmoczoną ochroną trwałości stosunku pracy nie podlega ocenie sądu pracy także w płaszczyźnie art. 8 k.p., gdyż przepis ten dotyczy wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego - stosunku pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie jest stroną stosunku pracy, a zgoda (odmowa zgody) na rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia związku zawodowego.

W niniejszej sprawie konieczne było rozważenie czy za nadużycie prawa można uznać żądanie przywrócenia do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, gdy pracownik pozostawał długotrwale niezdolny do pracy, która to okoliczność - z woli ustawodawcy - uprawnia pracodawcę nie tylko do wypowiedzenia umowy o pracę, ale także do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę interesy obu stron stosunku pracy należało stwierdzić, że pracodawca ma uzasadniony interes w tym, aby oczekiwać wykonywania pracy w sposób ukształtowany umową o pracę. Pracodawca ponosi różnego rodzaju ryzyka związane z prowadzoną działalnością, w tym również ryzyko związane z niezdolnością pracownika do pracy, ale ustawodawca określił maksymalny wymiar tego ryzyka w treści art. 53 k.p. Dłuższa niezdolność pracownika do pracy musi upoważniać pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy, zaś powoływanie się w tej sytuacji na ochronę wynikającą z treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych należało ocenić jako nadużycie prawa podmiotowego.

Te wszystkie aspekty niniejszej sprawy oznaczają, że dokonana ocena nadużycia przez powoda prawa żądania przywrócenia do pracy jest wystarczająca i



stanowi w istocie o właściwym zastosowaniu przepisu art. 8 k.p. przez Sąd Okręgowy.

Z powyższych względów na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono, jak w sentencji wyroku. O kosztach zastępstwa procesowego postanowiono na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c.