

Wyrok z dnia 7 lutego 2007 r.

I PK 209/06

1. 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.

2. Kryterium oceny legalności strajku określają przepisy ustawy, a nie postanowienia statutu związku zawodowego lub uchwał związkowych (art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm. w związku z art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.).

3. Strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku. Zorganizowanie i przeprowadzenie referendum strajkowego w sposób umożliwiający swobodne wyrażenie woli przez głosujących pracowników jako istotny warunek legalności strajku podlega kontroli sądowej (art. 20 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Andrzeja Ś. przeciwko „F.C.” SA w C. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z 25 stycznia 2006 r., zasądzającego od strony pozwanej na rzecz powoda 16.770 zł z ustawowymi odsetkami od 21 lipca 2004 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddalającego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy.

Powód Andrzej Ś. żądał przywrócenia do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Energetycznym Systemy Ciepłownicze SA w C. - P. SA (obecnie: F.C. SA w C.). Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zgodnie z ustaleniami przyjętymi w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód był zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanej 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 do spraw Logistyki), a ostatnio stanowisko Kierownika Działu Socjalnego. Powód pełnił również funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej „Solidarność”, był radnym gminy K. i prezesem Ludowego Klubu Sportowego „O.” w R.

W miejscu pracy powód zachowywał się w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Odnosił się lekceważąco zarówno do przełożonych (prezesa zarządu Bogdana J.), jak i podwładnych. Podległych mu pracowników (Jolantę C.), jak również osoby współpracujące z pozwaną na podstawie umów cywilno-prawnych (Włodzimierza T.) traktował w sposób poniżający. Często używał niecenzuralnego słownictwa. Promował i uprzywilejowywał pracowników należących do kierowanego przez niego związku zawodowego, dyskryminując pracowników należących do innego związku oraz niezrzeszonych. Zmuszał kierowców zajmujących się dostarczaniem paliw do wywieszania w samochodach plakatów wyborczych byłego prezesa pozwanej Spółki Sławomira Ś. pod groźbą wyrzucenia z pracy.

Od roku 2001 pozwana Spółka znalazła się w kłopotach finansowych, występowały opóźnienia w zapłatach za dostarczone paliwa oraz opóźnienia ze spełnianiem świadczeń pracowniczych. Do 2000 r. F.C. SA osiągała zyski, ale od roku 2001 jej sytuacja ulegała stałemu pogorszeniu. Dnia 31 grudnia 2002 r. ze względu na złą sytuację finansową zawieszono stosowanie zakładowego układu zbiorowego w Spółce. W 2003 r. zostało wszczęte śledztwo przeciwko byłym członkom zarządu

Spółki w związku z nadużyciami i wyrządzeniem znacznej szkody majątkowej Spółce. Firma opóźniała się z regulowaniem swoich zobowiązań wobec dostawców paliw, a także pracowników. Największy kryzys Spółka przechodziła na przełomie lat 2003/2004, gdy miała ponad 70 milionów zł długów i groziła jej upadłość. Jednocześnie podjęto decyzję o jej prywatyzacji.

Dnia 15 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” podjęła uchwałę [...] 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 skierowano do pracodawcy żądanie wpłaty wymienionych środków oraz dodatkowo: 4. przestrzegania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy; 5. wypłaty zaległych nagród jubileuszowych i 6. przekazania związkowi materiałów dotyczących naprawy i restrukturyzacji Spółki w terminie do 23 grudnia 2003 r. pod groźbą ogłoszenia pogotowia strajkowego. Wymienione, dodatkowe trzy postulaty nie były objęte treścią uchwały [...] i zostały przedstawione pracodawcy jedynie w piśmie podpisanym przez powoda jako przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. Jednakże 24 grudnia 2003 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” podjęła uchwałę [...] stwierdzając, że na podstawie uchwały [...] Walnego Zgromadzenia Delegatów NSZZ „Solidarność” z 20 października 2003 r. aprobowala i aprobuje działania przewodniczącego Komisji zmierzające do obrony praw pracowniczych oraz wzywając pracodawcę do wskazania osoby mediatora. W dniu 29 grudnia 2003 r. powód został zawiadomiony o ukaraniu karą nagany za nieuzasadnione opuszczenie miejsca pracy i nadużycie uprawnień związkowych. Jego powództwo o uchylenie tej kary zostało oddalone wyrokiem Sąd Rejonowy w Częstochowie z 24 stycznia 2005 r. W dniu 31 grudnia 2003 r. i w okresie od 2 do 7 stycznia 2004 r. została przeprowadzona mediacja. W jej wyniku sporządzono protokół rozbieżności stwierdzający spełnienie postulatów 1 - 3 i wskazujący, że nie zostały spełnione postulaty 4 - 6. Jednocześnie Spółka stwierdziła, że uznaje spór za zakończony, ponieważ postulaty te nie były objęte treścią uchwały Komisji Zakładowej. W lutym 2004 r., po przeprowadzeniu referendum wśród pracowników i w jego wyniku, Komisja Zakładowa uchwałą z 10 lutego 2004 r. wprowadziła pogotowie strajkowe na terenie działania Spółki. Dnia 2 kwietnia 2004 r. odbył się jednogodzinny strajk ostrzegawczy, zarządzony uchwałą Komisji Zakładowej z 30 marca 2004 r., kierowany przez powoda.

Pozwana uznała strajk za nielegalny, twierdząc, że spór zbiorowy został zakończony w styczniu 2004 r. Większość działaczy związku uczestniczących w akcji strajkowej korzystała w tym czasie z urlopów wypoczynkowych „z odbioru godzin”. Natomiast powód w dniu strajku zwolnił się u bezpośredniej przełożonej na czas od 7⁰⁰ do 8⁰⁰, a w książce wyjść podał, że wychodzi do biura w sprawach związkowych.

Dnia 6 kwietnia 2004 r. pozwana Spółka zwróciła się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” i Rady Gminy K. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem z jego winy. Dodatkową argumentację rozwiązania umowy przedstawiono Komisji Zakładowej 26 kwietnia 2004 r. Komisja Zakładowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy z powodem. Również Rada Gminy K. uchwałą z 27 kwietnia 2004 r. odmówiła wyrażenia takiej zgody. Radzie Gminy pozwana Spółka przedstawiła do konsultacji pierwsze trzy przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przyczyny oznaczone w piśmie o rozwiązaniu umowy numerami: 1, 2, 3, 10, 11, 12 i 13. Andrzej Ś. pismo o rozwiązaniu z nim umowy pracę bez wypowiedzenia z dniem 30 kwietnia 2004 r. otrzymał 28 kwietnia 2004 r. W piśmie tym w 14 punktach wymieniono przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Między innymi pracodawca zarzucił powodowi zorganizowanie, przeprowadzenie i kierowanie 2 kwietnia 2004 r. w godzinach od 7⁰⁰ do 7⁴⁵ nielegalną akcją strajkową (pkt 1), zmuszanie świadczących usługi transportowe na rzecz P. SA do przewożenia w okresie kampanii wyborczej do Sejmu 2001 r. plakatów wyborczych Sławomira Ś. pod groźbą zerwania umowy (pkt 10), dyskryminowanie podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej (pkt 12), kreowanie nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżanie podwładnych, grubiaństwo, bezczelność (pkt 13). Dnia 1 listopada 2004 r. nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego i stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę niezgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, ponieważ nie uzyskała zgody stosownych organów na rozwiązanie z nim umowy o pracę. W tej sytuacji za istotę sporu Sąd uznał pytanie, czy przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania umowy z powodem mieszczą się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz czy zarzucane mu naruszenia obowiązków były na tyle naganne, aby uzasadnione było oddalenie żądania powoda przywrócenia do

pracy ze względu na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasądzenie w to miejsce odszkodowania.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwana nie udowodniła przyczyn wskazanych w pkt 3-8, 11 i 14 pisma o rozwiązaniu umowy, tj., że powód doprowadził do pogorszenia sytuacji majątkowej Spółki, był współodpowiedzialny za powstanie szkód majątkowych oraz przyjął korzyść majątkową. Pozostałe przyczyny (1, 2, 9, 10, 12 i 13) były natomiast uzasadnione. W szczególności w ocenie Sądu uzasadniona była pierwsza z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z powodem, ponieważ strajk kierowany przez niego był nielegalny, o czym powód wiedział. Wynika to stąd, że spór zbiorowy został wszczęty mocą uchwały Komisji Zakładowej [...], która wskazywała trzy postulaty uwzględnione następnie przez pozwaną. Natomiast w piśmie z 15 grudnia 2003 r. związek żądał spełnienia 6 postulatów, w tym trzech dodatkowych, niezgłoszonych w formie uchwały Komisji Zakładowej. Zdaniem Sądu powód nie był upoważniony do wysunięcia tych dodatkowych żądań, ponieważ w świetle statutu NSZZ „Solidarność” wszystkie podstawy wszczęcia sporu zbiorowego powinna wskazać w drodze uchwał komisja zakładowa. Późniejsze podjęcie uchwały nr 17/03 nie sanuje tego braku, tym bardziej że uchwała nie wskazuje o jakie decyzje chodzi. Ponadto ze statutu nie wynika, czy nawet komisja zakładowa może wszcząć spór zbiorowy. Statut bowiem przyznaje jej prawo decyzji w sprawie strajku, zaś kompetencję do wejścia w spór zbiorowy zastrzega dla Komisji Krajowej (§ 19 ust. 1 pkt 6). Wobec tego, skoro pozwany spełnił postulaty określone w uchwale o wejściu w spór zbiorowy, to zakończył się on w styczniu 2004 r. Sąd Rejonowy podkreślił również, że zgodnie z art. 7 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.) spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami. Z żądaniami mógł zatem wystąpić jedynie uprawniony podmiot, a żądanie podpisane przez powoda, jako przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ Solidarność, bez przedłożenia pracodawcy odpowiedniej uchwały w tym zakresie nie spełnia wymogów określonych w powołanym przepisie ustawy. W tej sytuacji strajk przeprowadzony 2 stycznia 2004 r. był niezgodny z przepisami o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto, wystąpiły - zdaniem Sądu - nieprawidłowości przy przeprowadzeniu referendum strajkowego. Polegały one na tym, że powód nosił urnę do głosowania, samodzielnie zamykał ją w pomieszczeniu w godzinach wieczornych, co - zdaniem Sądu - nie zapewniało bezstronności i jawności głosowania.

To, że powód wiedział o nielegalności strajku wynika stąd, że dodatkowe postulaty nie zostały zgłoszone pracodawcy w formie odpowiedniej uchwały, a podpisując protokół rozbieżności z 7 stycznia 2004 r., poznał stanowisko pracodawcy, zgodnie z którym punkty 4, 5 i 6 nie były przedmiotem sporu. Poza tym powód przedstawił pracodawcy dodatkowe żądania 17 grudnia 2003 r., a uchwała aprobująca te działania została podjęta i przedstawiona pozwanej dopiero 24 grudnia 2003 r.

Sąd wskazał również, że powód zdawał sobie sprawę z sytuacji finansowej pozwanej Spółki i godził się na jej upadłość. Tłumaczenie, że uważał upadłość za lepsze rozwiązanie niż „bankructwo” jest niewiarygodne. Jako szef związku zawodowego, radny, prezes klubu sportowego, kandydat na posła znał przepisy, konsultował się z prawnikami, wiedział zatem, że nie istnieje instytucja „bankructwa”. Wywołując liczne incydenty (pikieta 18 grudnia 2003 r. i strajk 2 kwietnia 2004 r.), które zyskiwały szeroki oddźwięk w lokalnej prasie, i głosząc rychły upadek pozwanej powód musiał zdawać sobie sprawę, że powoduje spadek zaufania do Spółki. Zdaniem Sądu związek i jego przewodniczący powinni egzekwować prawa związkowe i pracownicze zgodnie z obowiązującym prawem i bez szkody dla pracodawcy, ponieważ ostatecznie uderza to w pracowników, których związek reprezentuje.

Na zakończenie oceny zasadności rozważanego zarzutu pracodawcy Sąd podkreślił, że powodowi, jako przewodniczącemu związku zawodowego i organizatorowi strajku należy stawiać wyższe wymagania niż innym pracownikom (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04 OSNP 2005 nr 18, poz. 285). Sąd uznał także, że dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma znaczenia, czy działający również w pozwanej spółce Związek Zawodowy Ciepłowników wszedł w spór zbiorowy i uczestniczył w akcji strajkowej 2 kwietnia 2004 r. Na legalność tego strajku nie ma bowiem wpływu wzięcie w nim udziału innej organizacji związkowej.

Za udowodnione przez pozwaną Sąd Rejonowy uznał ponadto wskazane w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyczyny dotyczące zarzutów: opuszczenia bez zgody bezpośredniego przełożonego miejsca pracy, niewykonywania obowiązków służbowych i naruszania dyscypliny pracy, między innymi 2 kwietnia 2004 r. (pkt 2), wykorzystania zajmowanego stanowiska koordynatora, a później kierownika, do osiągnięcia korzyści majątkowej dla podmiotów trzecich ze szkodą dla przedsiębiorstwa (stworzenie mechanizmu sponsorowania Klubu Sportowego „O.” R.) (pkt 9), zmuszania świadczących usługi transportowe na rzecz P. SA do przewożenia w okresie kampanii wyborczej do Sejmu 2001 r. plakatów wyborczych Sła-

womira Ś. pod groźbą zerwania umowy (pkt 10), dyskryminowania podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej (pkt 12), kreowania nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżania podwładnych, grubiaństwa i bezczelności (pkt 13). Reasumując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że liczne z powodów wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu, mających charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (tj. art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p.), znalazły potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym i gdyby nie szczególna ochrona, jakiej podlega powód, stanowiłyby skuteczną podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę. Biorąc pod uwagę charakter dokonanych przez niego naruszeń, a w szczególności przeprowadzenie nielegalnego strajku, wykonywanie uprawnień związkowych z całkowitym lekceważeniem dobra pracodawcy, przez publiczne rozgłaszanie rychłej upadłości pozwanego i godzenie się na tę upadłość, wykorzystywanie zajmowanego stanowiska do przyjmowania korzyści majątkowych dla zarządzanego przez niego klubu sportowego, a także jego sprzeczne z podstawowymi zasadami kultury i wychowania zachowania, Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a także z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu nie można zmuszać pracodawcy do zatrudniania osoby, która swoimi działaniami dąży do jego upadłości, podobnie jak nie powinno się zmuszać innych pracowników do współpracy w warunkach konfliktu, niechęci i sporów, jakie niewątpliwie wywołałby powrót powoda do pracy.

Po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy stwierdził, że podziela ustalenia faktyczne i prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne, z wyjątkiem oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę oznaczonych w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę numerami 2 i 9. Przyczynę nr 2 Sąd uznał za nieudowodnioną. Natomiast przyczyna nr 9 nie została w jego ocenie udowodniona w sposób uzasadniający rozwiązanie niezwłoczne, mogłaby jednak uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do powoda i być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadnione zarzuty apelacji dotyczące nieprzesłuchania świadków na okoliczność, że również Związek Zawodowy Ciepłowników wszedł w spór zbiorowy z pozwanym i że spór zbiorowy dotyczył wszystkich 6 żądań wskazanych w piśmie powoda z 15 grudnia 2003 r. Okoliczność ta, zdaniem Sądu, nie ma znaczenia dla wyjaśnienia istoty sporu.

Sąd Okręgowy przyznał, że niez uzyskanie przez pozwaną zgody Rady Gminy K. oraz zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o

pracę z powodem, stanowi naruszenie prawa przy rozwiązaniu umowy o pracę. Jednakże, skoro przyczyny, które zdecydowały o rozwiązaniu tej umowy nie wiązały się z wykonywaniem przez powoda obowiązków radnego, to brak zgody Rady Gminy stanowił nadużycie prawa, tym bardziej że pozwana skonsultowała z Radą jedynie trzy pierwsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Podobnie, z Komisją Zakładową pozwana konsultowała jedynie przyczyny oznaczone numerami 1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, nie uzyskując zgody na rozwiązanie umowy o pracę z żadnej z nich.

Sąd podzielił ustalenia i oceny Sądu pierwszej instancji w zakresie nielegalności strajku z 2 kwietnia 2004 r., dodając, że jego nielegalność wynika także z naruszenia art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stanowiącego, że ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Tymczasem, uchwała proklamująca jednogodzinny strajk ostrzegawczy na 2 kwietnia 2004 r. została podjęta 30 marca tego roku. Sąd Okręgowy podkreślił, że powód miał świadomość nielegalności tych działań, skoro mimo statusu działacza związkowego nawołującego innych do strajku, starał się, aby jego udział w tym strajku przypadł na czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W ocenie Sądu, zorganizowanie nielegalnego strajku i udział w nim stanowią ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, wynikającego z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Z tego względu już tylko ta przyczyna w pełni uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Strajk może godzić nie tylko w interesy pracodawcy, lecz także w interesy samych pracowników, ponieważ może doprowadzić do likwidacji zakładu pracy. Instytucja ta musi być stosowana z absolutnym poszanowaniem prawa i nie może służyć do zaspokajania partykularnych ambicji działaczy związkowych.

Za nietrafny uznał Sąd Okręgowy postawiony w apelacji zarzut ponad trzydziestokrotnego przekroczenia terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, określonego w art. 52 § 2 k.p., w związku ze wskazaniem jako przyczyny rozwiązania umowy z powodem faktu zmuszania przez niego właścicieli samochodów świadczących na rzecz pozwanej usługi transportowe do wożenia na swych samochodach plakatów wyborczych prezesa Ś. (przyczyna nr 10). Zdaniem Sądu, dopóki Sławomir Ś. był prezesem pozwanej Spółki, nie było osoby zainteresowanej postawieniem z tego tytułu zarzutu powodowi. Poza tym, pomimo że z zeznań i wyjaśnień zebranych w sprawie nie wynika precyzyjnie, w jakiej dacie prokurent spółki Bogdan J. uzyskał wiadomość w tym zakresie, to jednak, skoro w pierwotnym piśmie, skierowanym do związków zawodowych 6 kwietnia 2004 r., przyczyna ta nie została

wskazana, a pojawiła się dopiero w piśmie z 23 kwietnia 2006 r., to może to wskazywać, że informację w tym zakresie pozwana powzięła dopiero 23 kwietnia 2004 r., a więc nie doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p.

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 pozwana uchybiła terminowi wynikającemu z tego przepisu, to w okolicznościach sprawy i przy ciężarze zarzutu uzasadnia to co najwyżej przyznanie powodowi odszkodowania, a nie przywrócenie go do pracy. Dyskryminowanie podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej, poniżanie podwładnych oraz grubiaństwo i bezczelność w miejscu pracy w sposób jaskrawy kłóci się z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy i z wynikającym z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązkiem przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Działanie takie, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wynikającymi z art. 8 k.p., nie może korzystać z ochrony przewidzianej w art. 52 § 2 k.p. Nietrafnie również podniesiono w apelacji, że wskazanie jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę „kreowania nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżania podwładnych, grubiaństwo, bezczelność” jest zarzutem nieokreślonym i nierzeczowym. Jest to bowiem jeden z zarzutów stawianych powodowi, który w zebranym materiale dowodowym znalazł potwierdzenie.

W konsekwencji Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że żądanie przywrócenia powoda do pracy stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i nie może on korzystać z ochrony trwałości stosunku pracy.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o uchylenie tego wyroku w całości i uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego jej rozpoznania oraz o rozstrzygnięcie o kosztach procesu. Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, a mianowicie: (-) art. 24 ust. 3 i art. 12 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przez przyjęcie, że do jednogodzinnej akcji strajkowej, mającej charakter strajku ostrzegawczego w rozumieniu art. 12 powołanej ustawy musi być zachowany pięciodniowy termin do ogłoszenia strajku, przewidziany w art. 20 ust. 3 tej ustawy; (-) art. 8 w związku z art. 52 § 1 k.p., przez przyjęcie, że zorganizowanie i kierowanie przez powoda 2 kwietnia 2004 r. akcją strajkową stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków

pracowniczych, podczas gdy przeprowadzenie tej akcji było poprzedzone referend-
dum zakładowym i była ona zorganizowana na podstawie jednomyślnej uchwały ko-
misji zakładowej, a nie stanowiła przejawu samowoli powoda; (-) art. 8 k.p. w związku
z art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez brak precy-
zyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony działania
związkowego, co dotyczy wszystkich zarzutów podtrzymanych przez Sąd drugiej in-
stancji; (-) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że termin jednego miesiąca do rozwiąza-
nia umowy o pracę został zachowany w odniesieniu do zarzutu zmuszania kierow-
ców do wożenia plakatów wyborczych poprzedniego prezesa zarządu, podczas gdy
od wyborów do rozwiązania umowy o pracę minęło ponad trzy lata; (-) art. 30 § 4 k.p.
oraz art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że zarzuty określone
numerami 12 i 13 wskazywały konkretnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez
wypowiedzenia oraz że ich ciężar uzasadnia nieuwzględnienie upływu terminu jed-
nomiesięcznego od chwili powzięcia wiadomości przez pracodawcę. Ponadto pod-
niesiono w skardze zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. w
związku z art. 227 k.p.c.

W uzasadnieniu skargi pełnomocnik powoda wskazał również na naruszenie
art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca
1990 r. o samorządzie gminnym w związku z nieuzyskaniem przez pozwanego
zgody stosownych organów na rozwiązanie z powodem umowy o pracę oraz na na-
ruszanie przez Sąd Okręgowy art. 52 § 2 k.p., przez ogólne ustosunkowanie się
do apelacyjnego zarzutu naruszenia tego przepisu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarówno z przebiegu postępowania przed Sądami niższych instancji, jak i z
rozważań prawnych oraz ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że podstawową
przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy było, jak to ostatecznie sprecy-
zował Sąd Okręgowy, ciężkie naruszenie przez niego obowiązku dbałości o dobro
zakładu pracy, przez świadome zorganizowanie nielegalnego strajku i udział w tym
strajku. Zdaniem Sądu Okręgowego już tylko ta przyczyna uzasadniała w pełni roz-
wiązanie umowy o pracę z powodem. Nielegalny charakter strajku wynika, według
Sądu Okręgowego, dzielącego wcześniejsze ustalenia i oceny Sądu pierwszej

instancji, po pierwsze, z braku upoważnienia powoda do przedstawienia pracodawcy żądań, co nastąpiło w podpisanym przez niego piśmie z 15 grudnia 2003 r., doręczonym pracodawcy 17 grudnia; po drugie, z nieprawidłowości w zakresie przeprowadzenia referendum strajkowego; po trzecie, z rozpoczęcia strajku przed upływem 5-dniowego terminu od jego ogłoszenia. Natomiast ciężkie naruszenie przez powoda obowiązku dbałości o dobro pracodawcy Sąd uzasadnił świadomością powoda nielegalności strajku i jego dążeniem do upadłości pracodawcy.

Pojęcie nielegalnego strajku występuje w art. 35 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), który stanowi, że odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Jak wynika z treści tego przepisu, użytemu w nim określeniu „nielegalny strajk” odpowiada w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych termin „strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy” (art. 26 ust. 2). Strajkiem nielegalnym jest zatem strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy. Wynika stąd wniosek, że kryterium oceny legalności strajku są przepisy ustawy, a nie postanowienia statutu związku lub uchwał związkowych. Ponadto uznanie sprzeczności strajku z ustawą za kryterium legalności oznacza, że 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, 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.

Ocena legalności strajku wymaga przede wszystkim zestawienia ustalonych w konkretnej sprawie zdarzeń, poprzedzających strajk i składających się na jego przebieg, z wzorcem legalnego strajku wynikającym z przepisów prawa. Ograniczając się do kwestii istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy, należy wskazać, że w pierwszej kolejności, legalność strajku zależy od zachowania przez stronę reprezentującą pracowników ustawowej procedury prowadzenia sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, podmiot reprezentujący interesy pracownicze powinien dokonać tzw. zgłoszenia sporu, tj. wystąpić do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 ustawy i określić przedmiot żądań objętych sporem. Spór istnieje od dnia zgłoszenia, jeżeli pracodawca nie uwzględnił

wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Zgłoszenie sporu ma istotne znaczenie dla oceny legalności strajku ze względu na zasadę identyczności żądań objętych sporem. Strajku nie mogą bowiem usprawiedliwiać żądania nieujęte w zgłoszeniu sporu, jak też żądania, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04). Z dalszych przepisów rozdziału 2 i 3 ustawy wynika, że następnie strony powinny podjąć próbę polubownego rozwiązania sporu w drodze rokowań, a gdy te nie doprowadzą do rozstrzygnięcia, należy podjąć mediację. Rokowania i mediacja kończą się podpisaniem porozumienia lub, w razie ich niepowodzenia, podpisaniem protokołu rozbieżności. Podpisanie protokołu rozbieżności jest warunkiem zgodnej z prawem kontynuacji sporu (przejęcia do kolejnego etapu). Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, to organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy (art. 12). W przypadku, gdy strona związkowa podejmie decyzję o zorganizowaniu strajku zakładowego możliwość jego ogłoszenia zależy od wyrażonej w tzw. referendum strajkowym zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy - art. 20 ust. 1 ustawy. Ogłoszenie strajku może nastąpić dopiero po referendum i co najmniej na 5 dni przed rozpoczęciem strajku (art. 20 ust. 1 i 3 ustawy).

Legalność strajku zależy również od dokonywania działań prawnych wskazanych w ustawie przez odpowiednie podmioty. W odniesieniu do zgłoszenia sporu ustawa wymaga, aby był to „podmiot reprezentujący interesy pracownicze” (art. 7 ust. 1), który następnie określa jako „podmiot zgłaszający spór” (art. 7 ust. 2). W związku z treścią art. 3 ustawy, z którego wynika, że interesy pracowników w sporze zbiorowym reprezentuje organizacja związkowa lub wspólna reprezentacja związkowa, należy przyjąć, że są one podmiotami wymienionymi w art. 7. Wniosek ten znajduje potwierdzenie w treści innych przepisów ustawy, które na określenie podmiotu działającego w imieniu pracowników zamiennie posługują się terminami: „strona, która wszczęła spór”, „strona sporu zbiorowego” (art. 10 i 11), „organizacja, która wszczęła spór” (art. 12), „podmiot prowadzący spór zbiorowy w imieniu pracowników” (art. 16), „podmiot reprezentujący interesy pracowników” (art. 17 ust. 3), „organizacja związkowa” (art. 20 ust. 1). W świetle art. 7 nie jest zatem istotne, kto faktycznie zgłasza

spór pracodawcy, jeżeli z okoliczności zgłoszenia wynika, że następuje ono z upoważnienia podmiotu reprezentującego interesy pracownicze w rozumieniu art. 3 ustawy. W szczególności art. 7 nie wymaga, aby był to organ wskazany w statucie związku. W związku z tym, zważywszy na to, że, jak wyżej stwierdzono, strajkiem nielegalnym jest strajk naruszający przepisy ustawy, a nie postanowienia statutu lub uchwał związkowych, ewentualna niezgodność działania osoby (osób, organu) faktycznie zgłaszającej spór ze statutem związku nie daje podstawy do stwierdzenia nielegalności strajku, ani nie wpływa na skuteczność zgłoszenia, jeżeli działa ona faktycznie z upoważnienia organizacji związkowej. Kwestia zgodności działania takiej osoby ze statutem związku jest w tym przypadku wewnętrzną sprawą związku niepodlegającą kontroli sądowej, a tym bardziej kontroli pracodawcy. Podstawą takiej kontroli mogłoby być odesłanie w art. 7 do statutu związku, jak ma to miejsce w art. 20 ust. 2 ustawy w odniesieniu do ogłoszenia strajku wielozakładowego, które może być dokonane przez „organ związku wskazany w statucie”. Przepis art. 7 takiego odesłania jednak nie zawiera.

Ustawa nie ustala również zasad przeprowadzenia referendum strajkowego, pozostawiając tę kwestię wewnętrznym regulacjom związkowym. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że art. 20 uzależnia ogłoszenie strajku od zgody pracowników, co prowadzi do wniosku, że związek zawodowy nie może zorganizować strajku bez decyzji uprawnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04). Wynika stąd, że jakkolwiek sposób przeprowadzenia referendum jest wewnętrzną sprawą związkową, to nie może ono 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. W szczególności pracodawca może w toku postępowania sądowego zgłaszać odpowiednio umotywowane zarzuty w tym zakresie. Za dopuszczalnością sądowej kontroli zgodności przeprowadzenia referendum z art. 20 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych opowiedział się również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z 17 lutego 2005 r.

Należy na koniec podkreślić, że prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. W związku z tym wątpliwości związane z

wykładnią przepisów regulujących strajk powinny być, zgodnie z zasadą *in dubio pro libertate* rozstrzygane na rzecz, a nie przeciwko wolności strajku.

Porównanie scharakteryzowanej wyżej regulacji prawnej strajku z ocenami dotyczącymi legalności strajku przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku wskazuje, że nie znajdują one dostatecznego oparcia w ustaleniach faktycznych oraz są w istotnym zakresie wynikiem nietrafnej wykładni przepisów prawa.

Sąd Okręgowy (za Sądem pierwszej instancji) bezpodstawnie przyjął, że wszczęcie sporu zbiorowego nastąpiło mocą uchwały Komisji Zakładowej [...] z 15 grudnia 2003 r. Sąd w ogóle nie rozważył tej kwestii w kontekście pojęcia zgłoszenia sporu, a nawet nie odwołał się do tego pojęcia. Samo podjęcie uchwały, jako aktu wewnętrznego związku, nie oznacza zgłoszenia sporu, oznaczającego, jak wyżej wskazano, wystąpienie do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 ustawy i określenie przedmiotu żądań objętych sporem. W tym celu uchwała musiałaby być przekazana pracodawcy w okolicznościach wskazujących, że celem tego przekazania jest zgłoszenie sporu. Tymczasem z dotychczasowych ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że tego rodzaju wystąpienie nastąpiło 17 grudnia 2003 r. przez przekazanie pracodawcy pisma z 15 grudnia 2003 r. sporządzonego przez powoda, zawierającego sześć żądań, w tym trzech nieobjętych wymienioną wyżej uchwałą. W ocenie Sądów powód nie był uprawniony do reprezentowania organizacji związkowej w rozważanym sporze zbiorowym, ponieważ, jak stwierdził Sąd Rejonowy, zgodnie ze statutem wszystkie podstawy wszczęcia powinna wskazać Komisja Zakładowa, a do wszczęcia sporu, także zakładowego, upoważniona jest Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. Jak wcześniej wskazano, taka wykładnia art. 7 ustawy jest nietrafna, bowiem art. 7 nie wymaga, aby zgłoszenia sporu dokonał organ wskazany w statucie związku. Pomijając zatem wątpliwości co do poprawności interpretacji Statutu NSZZ „Solidarność”, przyjętej przez Sądy, należy stwierdzić, że ustalenie, czy powód zgodnie z art. 7 ustawy zgłosił spór zbiorowy, wymaga wyjaśnienia, czy w świetle okoliczności sprawy, można uznać, że działał on z upoważnienia organizacji zakładowej. Wymaga to, między innymi, rozważenia w tym kontekście treści uchwały [...] oraz przedmiotu i wyników referendum zakładowego. Warto zauważyć, że w kwestii przedmiotu i wyników referendum Sądy nie poczyniły żadnych ustaleń, a to, czy i jakie żądania zostały w nim uznane przez pracowników, jako powód strajku, ma niewątpliwie istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W rezultacie zbyt pospieszna jest również ocena Sądu Okręgowego, że spór zbiorowy został za-

kończony w styczniu 2004 r., a jego kontynuacja przez związek była nielegalna. Ocena ta opiera się bowiem na co najmniej przedwczesnym przyjęciu, że powód nie działał z upoważnienia organizacji związkowej przedstawiając 17 grudnia 2003 r. żądania pracodawcy.

Zbyt pochopne jest również stwierdzenie Sądu Rejonowego, przyjęte przez Sąd drugiej instancji, że wystąpiły nieprawidłowości przy przeprowadzeniu referendum strajkowego. Jak wynika z wcześniejszych uwag, tylko ustalenie, że zorganizowanie i przeprowadzenie referendum nastąpiło w sposób uniemożliwiający swobodne wyrażenie przez pracowników woli mogłoby uzasadniać kwestionowanie legalności strajku. Natomiast ustalenie przez Sąd, że powód nosił urnę do głosowania, samodzielnie zamykał ją w pomieszczeniu w godzinach wieczornych i uznanie, że nie zapewniało to bezstronności i jawności głosowania, nie jest równoznaczne z ustaleniem takiego ograniczenia swobody głosujących. Na marginesie, nie jest jasne, co Sąd rozumie przez jawność głosowania, skoro uważa ją za stan pożądany, podczas, gdy z reguły uznaje się głosowanie tajne za bardziej odpowiadające standardom demokracji (w tym demokracji organizacyjnej).

Nie poddaje się ocenie Sądu Najwyższego uznanie przez Sąd Okręgowy, że nielegalność strajku wynika także z naruszenia art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stanowiącego, że ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. Przyjęcie takiej oceny wymagałoby ustalenia, czy rozważany strajk był strajkiem ostrzegawczym, czy właściwym. Sądy konsekwentnie twierdzą, że był to strajk ostrzegawczy, jakkolwiek z przyjętych przez nie ustaleń wynika, że nastąpił on już po zakończeniu mediacji, co wskazywałoby na strajk właściwy. Już ta rozbieżność uniemożliwia ocenę prawidłowości twierdzenia, że nastąpiło naruszenie art. 20 ust. 3. Przy założeniu, że Sąd Okręgowy miał podstawy do uznania, że był to strajk ostrzegawczy, uznanie naruszenia art. 20 ust. 3 wymagałoby rozstrzygnięcia wątpliwości, sprowadzającej się do pytania, czy obowiązek organizacji związkowej ogłoszenia strajku na 5 dni przed jego rozpoczęciem odnosi się także do strajku ostrzegawczego. Kwestii tej Sądy w ogóle nie podjęły.

Wobec powyższego, stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że zorganizowanie przez powoda nielegalnego strajku i udział w nim stanowią ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, wynikającego z art. 100 § 1 pkt 4 k.p., co samo w sobie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jest niezasadne już z tego względu, że kwestia nielegalności rozpatrywanego strajku nie

została jeszcze rozstrzygnięta. Stwierdzenie to budzi jednak wątpliwości także z innych powodów. Jak wcześniej wskazano, strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku. Nie do przyjęcia jest zatem teza, że sam fakt zorganizowania i udział w nielegalnym strajku przesądza o istnieniu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika organizującego strajk. Kwestia ta powinna być rozważona w świetle wypracowanych w orzecznictwie kryteriów oceny „ciężkości” naruszenia obowiązków pracowniczych. Konieczność dokonania takiej oceny odnosi się również do pracownika kierującego strajkiem lub organizującego strajk, pomimo, że uzasadnione jest w tym przypadku stawianie wyższych wymagań co do świadomości legalności akcji strajkowej (por. zwłaszcza wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 1997 r., I PKN 393/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 511). Ocena ciężaru naruszenia przez takiego pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych powinna ponadto uwzględniać takie okoliczności, jak przyczyny strajku i poparcie pracowników dla tej akcji. W szczególności ustalenie, że u podłoża strajku leżały rażące naruszenia przez pracodawcę praw i interesów pracowniczych, jak np. jednostronne zaprzestanie wykonywania układu zbiorowego pracy, nie może być obojętne dla oceny odpowiedzialności pracownika organizującego strajk naruszający przepisy ustawy. Wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego znaczenie dla rozstrzygnięcia ma także to, czy kwestionowane przez Sąd żądania strajkowe miały poparcie innego działającego w Spółce związku zawodowego. Pozytywna odpowiedź na to pytanie wskazywałaby bowiem na znaczenie tych postulatów dla załogi, a tym samym pozwalała lepiej ocenić stopień winy powoda w przypadku uznania, że strajk został zorganizowany wbrew przepisom ustawy. Poważne wątpliwości budzi również, akceptowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zapatrywanie Sądu pierwszej instancji, że związek i jego przewodniczący powinni egzekwować prawa związkowe i pracownicze bez szkody dla pracodawcy. Zapatrywanie to dowodzi zdaniem Sądów zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pomija ono jednak oczywistą prawdę, że strajk, nawet ograniczony, jak w niniejszej sprawie do początkowej godziny dnia pracy (według ustaleń Sądów, ponieważ z treści pisma pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wynika, że trwał on 45 minut), z natury rzeczy powoduje szkody dla pracodawcy, a wynikająca z takiej szkody dolegliwość dla pracodawcy jest istotą tej formy

protestu pracowniczego. Wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego, akceptowanemu w uzasadnieniu rozpatrywanego wyroku, również ustalenie, że powód zmierzał do upadłości pozwanej Spółki, nie musi dowodzić naruszenia przez niego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Upadłość, zwłaszcza z możliwością zawarcia układu (art. 16 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze, Dz.U. Nr 60, poz. 535 ze zm.) może być bowiem w określonych okolicznościach uzasadnionym ekonomicznie i społecznie rozwiązaniem kryzysu przedsiębiorstwa. Poza tym, 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 jednostką organizacyjną będącą miejscem pracy, a tym samym będącą wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również pracowników (zob. 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. Nie można także zaakceptować poglądu, przedstawionego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym o świadomości powoda nielegalności strajku świadczy - między innymi - to że poznał on stanowisko pracodawcy, według którego punkty 4, 5 i 6 pisma z 15 grudnia 2003 r. nie były przedmiotem sporu. Teza, że ocena pracodawcy w kwestiach prawnych związanych z legalnością sporu jest wiążąca dla związku zawodowego, która zdaje się leżeć u podstaw tego poglądu, jest trudna do przyjęcia.

W tym stanie rzeczy kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. okazał się uzasadniony.

Przekonujące są również zarzuty dotyczące uznania przez Sąd Okręgowy zasadności przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, oznaczonych w piśmie o jej rozwiązaniu numerami 10, 12 i 13. Trafnie skarżący podnosi zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie, że termin jednego miesiąca do rozwiązania umowy o pracę został zachowany w odniesieniu do zarzutu zmuszania kierowców do wożenia plakatów wyborczych poprzedniego prezesa zarządu, podczas gdy od wyborów do rozwiązania umowy o pracę minęło ponad trzy lata (zarzut nr 10). Usprawiedliwianie przez Sąd tego opóźnienia faktem, że dopóki Sławomir Ś. był prezesem pozwanej

Spółki, nie było osoby zainteresowanej postawieniem z tego tytułu zarzutu powodowi, nie zasługuje na uwzględnienie. Należy przypomnieć, że termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. biegnie jeden raz od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135). Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy, niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z dwunastokrotnym przekroczeniem miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. w zasadzie wyklucza możliwość skutecznego podniesienia zarzutu, że żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z art. 8 k.p., choćby nawet podstawą zwolnienia pracownika było warunkowe umorzenie postępowania karnego (wyrok z 12 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330). Tymczasem przekroczenie tego terminu w niniejszej sprawie było znacznie większe, skoro zarzucane przez pracodawcę naruszenie obowiązków pracowniczych miało miejsce w 2001 r. Z kolei stwierdzenie Sądu Okręgowego, że zeznań i wyjaśnień zebranych w sprawie nie wynika precyzyjnie, w jakiej dacie prokurent Spółki Bogdan J. uzyskał wiadomość o rozważanym naruszeniu obowiązków przez powoda, a skoro ta przyczyna rozwiązania umowy pojawiła się dopiero w jego piśmie z 23 kwietnia 2006 r., to może to wskazywać, że informację w tym zakresie pozwana powzięła dopiero 23 kwietnia 2004 r., jest tylko domysłem niezasługującym na zamieszczenie w uzasadnieniu wyroku sądowego.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. jest trafny - z analogiczną argumentacją - także w odniesieniu do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę oznaczonych numerami 12 i 13. Poza tym ma rację skarżący, podnosząc, że sposób sformułowania tych przyczyn w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę narusza wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p. Wielokrotnie Sąd Najwyższy wskazywał na *ratio legis* art. 30 § 4 k.p. Między innymi, w wyroku z 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), Sąd Najwyższy podkreślił, że „celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy”. Podobnie w wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracow-

nikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego art. 30 § 4 k.p. można wyprowadzić ogólniejszy wniosek, że przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04 i tam powołane orzecznictwo). W świetle dotychczasowych ustaleń faktycznych, określenie w niniejszej sprawie przyczyn rozwiązania umowy, jako dyskryminowania podległych pracowników z tytułu przynależności związkowej (pkt 12) oraz kreowania nieodpowiedniej atmosfery w miejscu pracy, poniżania podwładnych, grubiaństwa i bezczelności (pkt 13) nie spełnia tych wymogów.

Należy także zauważyć, że rozważane przyczyny rozwiązania z powodem umowy pracę (tj. przyczyny 10, 12 i 13) nie zostały w ogóle przedstawione przez pozwaną Radę Gminy, której powód był członkiem. Oznacza to, że w tym zakresie strona pozwana w ogóle nie wystąpiła do tego organu o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy, co - w odniesieniu co najmniej do tych przyczyn - przesądza w zasadzie o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia go do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., I PKN 393/00, Prawo Pracy 2002 nr 6, s. 37).

Na koniec wymaga podniesienia to, że pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej i bez zgody Rady Gminy K., naruszyła zakaz rozwiązania umowy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy nie tylko przez zignorowanie braku zgody, lecz także przez niepełne przedstawienie tym organom przyczyn rozwiązania. Jak przyznał Sąd Okręgowy pozwana skonsultowała z Radą Gminy jedynie trzy pierwsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zaś z Komisją Zakładową jedynie przyczyny oznaczone numerami 1, 2, 3, 10, 11, 12 i 13. Nie można również zaakceptować poglądu Sądu Okręgowego, zgodnie z którym skoro przyczyny, które zdecydowały o

rozwiązaniu tej umowy nie wiązały się z wykonywaniem przez powoda obowiązków radnego, to brak zgody Rady Gminy stanowił nadużycie prawa. Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego z przepisu tego wynika, że stanowisko rady gminy w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru rozwiązania z radnym stosunku pracy jest uzależnione od przyczyn, które je uzasadniają tylko w tym sensie, że w przypadku, gdy przyczyny te wiążą się ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu rada ma obowiązek odmówienia zgody. Natomiast w przypadkach, w których takiego związku nie ma, wyrażenie zgody lub jej odmowa zostały pozostawione jej uznaniu. Wskazanego przepisu nie można interpretować w taki sposób, że rada musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 r., I PK 9/06 oraz powołane tam orzecznictwo i poglądy doktryny). Należy też wskazać, że powyższy wniosek wynika w oczywisty sposób z literalnej wykładni rozważanego przepisu. Wobec tego trafnie skarżący zwrócił uwagę w uzasadnieniu skargi kasacyjnej na naruszenie przez zaskarżony wyrok również tego przepisu.

Powyższe rozważania wskazują, że zasadnie podniesiono w skardze kasacyjnej także zarzuty naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 8 w związku z art. 52 § 1 k.p.

Z przedstawionych wyżej 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 art. 398²¹ k.p.c.

=====