

Wyrok z dnia 26 czerwca 1998 r.

I PKN 215/98

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to nieuzasadniony jest zarzut kasacji, że żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Adam Józefowicz (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 1998 r. sprawy z powództwa Ryszarda B. przeciwko Przedsiębiorstwu Remontowo-Budowlanemu „M.” Spółce z o.o. w M. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 grudnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powód Ryszard B. wystąpił z powództwem przeciwko Przedsiębiorstwu Remontowo-Budowlanemu „M.”, Spółka z o.o. w M. o przywrócenie do pracy.

Pozwane Przedsiębiorstwo wniosło o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Wrocławia-Śródmieścia, wyrokiem z dnia 10 czerwca 1997 r. [...] przywrócił powoda do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie na poprzednich warunkach. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od 20 listopada 1973 r., ostatnio w charakterze konserwatora. Ponadto pełnił funkcję społecznego inspektora pracy i był przewodniczącym Komisji Zakłado-

wej NSZZ „Solidarność”. W dniu 9 grudnia 1996 r. o godz. 6⁰⁰ powód stawiał się do pracy, a o godz. 13⁰⁰ rozpoczęto sprzedawanie jabłek. W związku z tym powód wyjechał z terenu zakładu po opakowania między godz. 13³⁰ a 14⁰⁰ i wstąpił do domu, gdzie spożył około 70 gramów alkoholu, sądząc, że jest już po godzinach pracy. Na teren zakładu pracy powód powrócił o godz. 14⁰⁰. Kierownik produkcji na polecenie dyrektora Przedsiębiorstwa wezwał funkcjonariuszy Policji w celu zbadania przy pomocy alkomatu trzeźwości powoda. Badanie wykazało, iż zawartość alkoholu w organizmie powoda wynosi 0,4 promile. Z zeznań świadków, zatrudnionych z powodem na jednej hali produkcyjnej, wynika, że nigdy nie widzieli, aby powód na terenie zakładu i podczas godzin pracy spożywał alkohol. W dniu 9 grudnia 1996 r., w dniu wypłaty sprzedawano na terenie zakładu jabłka. W związku z tym zakończono pracę o godz. 13⁰⁰. Po raz pierwszy wezwano na teren zakładu policję około godziny 14⁰⁰. Nowemu właścicielowi przeszkadzały związki zawodowe, a powód był niewygodny dla prezesa, gdyż jako inspektor krytykował niewłaściwe warunki pracy i spowodował kontrolę, która wykazała liczne nieprawidłowości. Z zeznań kierownika produkcji - bezpośredniego przełożonego powoda wynika, iż nie widział powoda w stanie nietrzeźwym w godzinach pracy, choć słyszał, że powód spożywa czasem alkohol w zakładzie. Podał, że w dniu 9 grudnia 1996 r. po wypłacie praca kończyła się o godz. 13³⁰ oraz że otrzymał telefon, iż w pomieszczeniach związków zawodowych jest spożywany alkohol. W związku z tym wezwał policję. Z zeznań prezesa pozwanej firmy wynika, że wiedział, iż związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia jest wadliwe, gdyż powód, jako przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność”, podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powołując się na art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Strona pozwana nie uzyskała zgody związku zawodowego, wskutek czego nastąpiło naruszenie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Ponadto Sąd

uznał, że powód był w stanie po użyciu alkoholu, jednakże nie pił go na terenie zakładu pracy w czasie godzin pracy.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej od powyższego wyroku Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 16 grudnia 1997 r. [...] oddalił apelację. W uzasadnieniu wyroku Sąd stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe i wyprowadził trafne wnioski. Bezsporne jest, że strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem z dnia 13 grudnia 1996 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest spożywania w dniu 9 grudnia 1996 r. alkoholu podczas godzin pracy i w miejscu pracy. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Brak spełnienia tej przesłanki stanowi naruszenie przez stronę pozwaną prawa materialnego, co pozwala na uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 KP. W ocenie Sądu Wojewódzkiego brak jest podstaw do nieuwzględnienia żądania powoda o przywrócenie do pracy tylko na podstawie art. 8 KP. Powód należy do grupy pracowników szczególnie chronionych. Strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika naruszyła przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd pierwszej instancji uwzględnił żądanie powoda zgodnie z art. 56 § 1 KP. Wprawdzie mógł z urzędu na podstawie art. 477¹ § 1 KPC uwzględnić roszczenie alternatywne, jeżeli zgłoszone roszczenie okazałoby się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jednakże w stanie faktycznym sprawy - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - nie można uznać przywrócenia do pracy powoda za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd Wojewódzki zwrócił uwagę na to, że powód przebywał po użyciu alkoholu na terenie zakładu pracy, co nie zasługuje na aprobatę, ale nie świadczył pracy w tym stanie. Mając na uwadze dotychczasowy przebieg pracy powoda i dobrą opinię w środowisku pracy, brak jest podstaw do uznania naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 477¹ § 2 KP i uwzględnienia apelacji strony pozwanej.

Od powyższego wyroku pozwane Przedsiębiorstwo wniosło kasację, w której zarzuciło naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz niezastosowanie art. 8 i 52 KP. Ponadto strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, w

szczegółności art. 233 KPC przez pominięcie dowodu z protokołu przesłuchania powoda z 10 grudnia 1996 r. i książki ewidencji wyjść z pracy, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi drugiej instancji i uwzględnienie kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o zmianę tego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie może być uwzględniona, gdyż zawarte w niej zarzuty są bezzasadne. Wnoszący kasację zarzucił w niej naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych oraz niezastosowanie art. 8 i 52 KP w oparciu o podany przez siebie stan faktyczny sprawy odmienny niż prawidłowo ustalony przez Sąd pierwszej instancji i zaaprobowany w ramach kontroli apelacyjnej przez Sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jest związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku (art. 393¹⁵ KPC) i w postępowaniu kasacyjnym bada jedynie prawidłowość stosowania prawa przez Sąd drugiej instancji. Z ustaleń w sprawie wynika, że z powodem, podlegającym szczególnej ochronie ze względu na pełnione funkcje związkowe, pozwany zakład pracy rozwiązał z dniem 13 grudnia 1996 r. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest spożywania alkoholu w dniu 9 grudnia 1996 r. podczas godzin pracy i w miejscu pracy. Tymczasem w dniu tym - jak ustalił Sąd pierwszej instancji - powód przyszedł w stanie po użyciu alkoholu po godzinach pracy i nie pił go ani na terenie zakładu, ani podczas godzin pracy. Nie wykonywał też w takim stanie pracy. Z okoliczności sprawy wynika, że pozwany zakład zmierzał do wykorzystania tej sytuacji, aby bez zgody zakładowej organizacji związkowej pozbyć się niewygodnego pracownika, który jako społeczny inspektor pracy krytykował niewłaściwe warunki pracy i spowodował kontrolę ujawniającą liczne nieprawidłowości w pozwanym zakładzie. W tej sytuacji - zdaniem Sądu Najwyższego - Sądy obu instancji trafnie uznały, że strona pozwana dokonała nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika bez zgody zakładowej organizacji związkowej, tj. z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwią-

zywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli więc w rozpatrywanej sprawie zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to bezprzedmiotowy jest zarzut kasacji, że powód uczynił ze swego prawa użytek sprzeczny z jego przeznaczeniem.

Sąd Wojewódzki zasadnie stwierdził, że Sąd pierwszej instancji uwzględniając roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy trafnie zastosował przepis art. 56 § 1 KP. Zaskarżone orzeczenie jest więc zgodne z prawem materialnym. Sąd Najwyższy podziela trafny i przekonywająco uzasadniony pogląd Sądu drugiej instancji, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy nie można uznać roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, to jest z art. 8 KP. Zachowanie powoda, poza czasem pracy, aczkolwiek niewłaściwe, nie odzwierciedlało takiego stopnia winy, która pozwalałaby uznać je za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uniemożliwiające dalsze jego zatrudnienie. Nieuzasadniony jest zatem zarzut kasacji naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 pkt 1 i art. 8 KP, zwłaszcza w odniesieniu do pracownika mającego nienaganny przebieg pracy w okresie ponad dwudziestukilku lat i który uzyskał dobrą opinię w środowisku pracy.

Sąd drugiej instancji nie popełnił zarzucanego w kasacji uchybienia art. 477¹ § 2 KPC. Pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, które okazało się uzasadnione. Brak zatem było podstaw do uwzględnienia z urzędu innego roszczenia alternatywnego. Stanowisko swoje w tej kwestii Sąd drugiej instancji należycie uzasadnił. Nietrafny jest także zarzut naruszenia przez ten Sąd art. 233 § 1 KPC. Zarzut naruszenia tego przepisu może być zasadnie postawiony Sądowi drugiej instancji tylko wówczas, gdy uzupełniając lub ponawiając dowody dokonywał właściwych nowych ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z regułami wynikającymi z tej normy prawnej. W sprawie niniejszej nie wchodzi to w rachubę, gdyż Sąd drugiej instancji nie prowadził żadnego postępowania dowodowego. Sąd ten oparł zaskarżony wyrok na podstawie ustaleń Sądu Rejonowego, które w drodze kontroli instancyjnej zostały ocenione jako prawidłowe na tle starannie zebranego materiału dowodowego. Należy uznać za zgodne z zasadą bezpośredniego prowadzenia postępowania dowodowego pominięcie przez Sąd protokołu przesłuchania powoda

przez zakład pracy w dniu 10 grudnia 1996 r. Tego rodzaju dowód - zdaniem Sądu Najwyższego - nie miał istotnego wpływu na wynik sprawy.

W tym świetle okazuje się, że kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Dlatego Sąd Najwyższy na zasadzie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====