

Wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r.

III PK 12/06

1. Oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

2. Przewodniczący organizacji związkowej jako pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji sporu o ujawnienie imiennej listy pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej dla celów ustalenia zakresu zwolnienia przewodniczącego zarządu tej organizacji z obowiązku świadczenia pracy (sporu między organem zarządzającym pracodawcy a zarządem zakładowej organizacji związkowej).

3. W razie zmiany okoliczności uzasadniających udzielenie działaczowi związkowemu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (np. wskutek zmniejszenia się liczby członków zakładowej organizacji związkowej) pracownik korzystający dotychczas z takiego zwolnienia obowiązany jest podjąć pracę w odpowiednim wymiarze, a pracodawca może się tego od niego domagać w trybie stosownych poleceń.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Górska (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Marka K. przeciwko „S.” SA w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 6 października 2005 r. [...]

1. o d d a ł skargę kasacyjną;

2. zasądził od pozwanej „S.” SA w Lublinie na rzecz powoda Marka K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z 11 października 2004 r. [...] przywrócił powoda Marka K. do pracy w pozwanej „S.” Spółce Akcyjnej w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33.337,71 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 stycznia 1990 r., ostatnio jako spawacz. W lutym 1998 r. został wybrany na przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w „S.” SA i L. SA. W związku z tym Komisja zwróciła się do pracodawcy o oddelegowanie powoda do pracy w Komisji poczynawszy od 1 marca 1998 r. do końca kadencji, informując, że organizacja związkowa zrzesza ogółem 556 członków, w tym 374 członków w „S.” SA. W maju 1998 r. powód został dodatkowo wybrany na członka zarządu Regionu Środkowowschodniego NSZZ „Solidarność” w L. W lutym 2000 r. zarząd „S.” SA zwrócił się do Komisji Międzyzakładowej o podanie liczby członków należących do zakładowej organizacji związkowej, stwierdzając, że liczba ta zmniejszyła się i nie przekracza 150 osób, a w związku z tym powód nie może już korzystać z całkowitego zwolnienia od świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji związkowych. Komisja odpowiedziała, że nie ustały przyczyny uprawniające przewodniczącego do korzystania ze zwolnienia od pracy w pełnym wymiarze, jednak nie podała liczby członków związku. Na tym tle powstał spór między pracodawcą a organizacją związkową. Pismem z 8 kwietnia 2000 r. zarząd Spółki stwierdził, że według jego ustaleń liczba członków związku jest mniejsza niż 150 osób i w związku z tym wezwał powoda do stawienia się do pracy poczynając od 25 kwietnia 2000 r. W odpowiedzi na to pismo Komisja Międzyzakładowa poinformowała, że od 1 maja 2000 r. związek zawodowy będzie liczyć 143 członków i wobec tego wniosła o częściowe zwolnienie powoda od obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 111 godzin, w poniedziałki, czwartki, piątki i soboty. Zarząd pozwanej Spółki nie uznał tej odpowiedzi za wystarczającą i podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko - żądając podania imiennej listy członków

związku oraz stawienia się powoda do pracy od 25 kwietnia 2000 r. Pismem z 8 maja 2000 r. Komisja Międzyzakładowa poinformowała zarząd Spółki, że powód jako przewodniczący związku powinien pracować w zakładzie pracy w wymiarze 32 godzin miesięcznie (co stanowi różnicę między miesięczną liczbą godzin pracy a liczbą członków związku zawodowego) i obowiązek ten zaczął realizować od 6 czerwca 2000 r. w każdy wtorek. Zarząd Spółki na tę propozycję nie wyraził zgody. Od tego czasu (czyli od maja 2000 r.) do akt osobowych powoda zaczęły wpływać notatki urzędowe jego bezpośrednich przełożonych dotyczące naruszania przez niego regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce (np. opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonych, samowolnego wskazania okresu urlopu w planie urlopów, umieszczania artykułów prasowych i ogłoszeń na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy, samowolnego określenia dni pracy powoda, używania słów wulgarnych w stosunku do przełożonych). Kierownik wydziału Henryk M. w notatce służbowej z 12 maja 2000 r. „zawnioskował” o wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z uwagi na jego nieobecność w pracy 9 maja 2000 r., z podobnym wnioskiem wystąpiła kierowniczka działu personalnego Anna W., która poinformowała zarząd, że od 9 maja 2000 r. powód ma na liście obecności odnotowane nieobecności nieusprawiedliwione. Kwestia ustalenia ilości dni pracy powoda i tego, w jakich dniach tygodnia ta praca ma być świadczona, była sporna i konfliktowa do końca zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce. Zarząd Spółki twierdził, że związek zawodowy NSZZ „Solidarność” w „S.” SA liczy tylko 16 członków i w tych granicach określał powodowi zakres zwolnienia od świadczenia pracy, zaś związek zawodowy utrzymywał, że przynależy do niego powyżej 140 członków i w dostosowanym do tej liczby członków wymiarze powód jako przewodniczący Komisji Międzyzakładowej powinien świadczyć pracę na rzecz pozwanej Spółki. Na skutek tego sporu powód otrzymał 11 maja 2001 r. karę nagany za samowolne opuszczenie stanowiska pracy 9 maja 2001 r., od której wniósł sprzeciw do pracodawcy, powołując się na swoje uprawnienie do zwolnienia od pracy, proporcjonalne do ilości członków organizacji związkowej. Sprzeciw został odrzucony. Kolejną naganą powód otrzymał 3 sierpnia 2001 r., również za samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Następne nagany z tej samej przyczyny powód otrzymał 26 września i 29 listopada 2001 r. Ponadto, 1 października 2001 r. powód otrzymał jeszcze jedną naganą, tym razem za używanie wulgarnych słów wobec Henryka M. i Mirosława P. Zachowanie powoda w trakcie pracy poddane było szczególnie nadzorowi ze strony bezpośrednich przełożonych, a każde odejście od

stanowiska pracy - nawet chwilowe - szczegółowo opisywane w notatkach służbowych.

Pismem z 10 października 2001 r. pozwana Spółka zwróciła się do zarządu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” o zajęcie stanowiska w przedmiocie planowanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy podano: wykazywanie przez powoda obraźliwego i lekceważącego stosunku do przełożonych i współpracowników w miejscu pracy, a także naruszanie obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy, bezpodstawnym określeniu sobie zakresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, naruszaniu przepisów obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy, utrudnianiu realizacji zadań, w tym związanych z procesem produkcji, podejmowaniu działań mających na celu podważenie autorytetu członków zarządu Spółki wśród załogi przedsiębiorstwa. W odpowiedzi na powyższe pismo Komisja podjęła 15 października 2001 r. uchwałę, w której nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, podnosząc, że wskazane przyczyny wypowiedzenia nie są zgodne z rzeczywistością. W związku z negatywnym stanowiskiem Komisji Międzyzakładowej pracodawca zwrócił się 18 października 2001 r. do zarządu Regionu Środkowowschodniego NSZZ „Solidarność” w L. o zajęcie stanowiska w kwestii zastrzeżeń Komisji Międzyzakładowej co do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W odpowiedzi zarząd Regionu podtrzymał sprzeciw Komisji Międzyzakładowej i nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Tymczasem rada nadzorcza pozwanej Spółki podjęła 14 listopada 2001 r. uchwałę, w której zobowiązywała zarząd do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wykonując to zalecenie, pracodawca wypowiedział powodowi 28 listopada 2001 r. umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 28 lutego 2002 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano te same okoliczności, które podano w piśmie do zarządu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że zarząd pozwanej Spółki złożył skargę do Głównego Inspektora Pracy na działania kontrolne inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie, przeprowadzone w pozwanej Spółce w latach 1999 - 2001. W odpowiedzi na skargę Główny Inspektor Pracy, po przeanalizowaniu poszczególnych kontroli, stwierdził kilka nieprawidłowości w działaniu lubelskich inspektorów pracy, jednakże uznał, że ich rodzaj i ciężar gatunkowy nie dają podstaw do oceny pracy inspektorów w kategoriach naruszenia interesu prawnego Spółki;

każdorazowo kontrole te kończyły się kierowaniem do pracodawcy środków prawnych, co przemawia za tym, że nie były one bezpodstawne. Sąd ustalił także, że Prokuratura Okręgowa w Kielcach prowadzi postępowanie przygotowawcze między innymi przeciwko Leszkowi K. i Jerzemu C. - członkom zarządu Spółki, Andrzejowi B. - dyrektorowi produkcji, Henrykowi M. - kierownikowi wydziału, Mirosławowi P. - mistrzowi, o naruszanie praw pracowniczych i związkowych. W postępowaniu tym powód ma status pokrzywdzonego.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że 20 lipca 2000 r. powód wystąpił z pozwem przeciwko „S.” SA w L. o ustalenie, że przysługuje mu u pozwanego pracodawcy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na zasadzie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w odpowiedniej proporcji do liczby członków związku zawodowego oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy poczynwszy od maja 2000 r. W sprawie tej pozwana Spółka wypłaciła powodowi część należności dochodzonej pozwem, zaś w pozostałej części została zawarta przez strony 30 października 2002 r., czyli już po rozwiązaniu stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia, ugoda sądowa, na mocy której Spółka zobowiązała się do zapłaty reszty wynagrodzenia i odsetek.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie. Powód należał do kategorii pracowników podlegających z mocy art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Według tego przepisu, 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. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy, z tym że zgodę, o której mowa w przepisie, wyraża właściwy statutowo organ tej organizacji związkowej, w której pracownik pełni lub pełnił swoją funkcję. Jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązek uzyskania zgody, który wynika z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ma charakter bezwzględny. Jeżeli zarząd właściwej organizacji związkowej odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, a praco-

dawca pomimo to rozwiąże z nim umowę o pracę, to rozwiązanie umowy jest niezgodne z prawem, co rodzi dla pracodawcy określone konsekwencje, wynikające z art. 45 i 47 k.p. W przedmiotowej sprawie zarząd pozwanej Spółki nie uzyskał takiej zgody.

Ponieważ strona pozwana prezentowała stanowisko, że przywrócenie powoda do pracy naruszałoby zasady współżycia społecznego, gdyż zarzucono mu negatywne nastawienie do obowiązków pracowniczych oraz nadużywanie pozycji działacza związkowego, Sąd Rejonowy rozważył zasadność stanowiska pozwanej. Powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652), w którym stwierdzono, że „pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony”. Według Sądu, ustalony stan faktyczny sprawy, ocena zgromadzonych dowodów i konfliktowa sytuacja panująca w zakładzie pracy pozwanej Spółki prowadzą do przekonania, że zarzut pozwanej jest niezasadny. Zarzut sprzeczności żądania powoda - o przywrócenie go do pracy - ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie może ograniczać się do twierdzenia pracodawcy, że działacz związkowy dopuścił się czynu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju kwalifikacja zachowania pracownika musi być udowodniona. Gdyby zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy mogłoby zostać ocenione jako nadużycie prawa (por. wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461). Jednakże, zdaniem Sądu, zarzut pozwanej nie jest trafny, gdyż brak było rzeczywistych podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Oceny zasadności wypowiedzenia umowy sąd pracy dokonuje w granicach przyczyn podanych pracownikowi w wypowiedzeniu. Wynika z tego, że przyczyny wypowiedzenia powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia - a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest możliwe lub wymagane - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Poza tym, przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, a także aktualna. W przedmiotowej sprawie postawione powodowi zarzuty naruszenia przepisów obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy oraz utrudniania realizacji zadań, w tym związanych z procesem produkcji, są mało konkretne. Podanie ogólnych przyczyn wypowiedzenia

nie realizuje ustawowego wymagania uzasadnienia wypowiedzenia. Zarzut podejmowania przez powoda działań mających na celu podważenie autorytetu członków zarządu Spółki wśród załogi przedsiębiorstwa Sąd Rejonowy ocenił jako niekonkretny. Działania powoda - takie jak negatywna ocena pracy zarządu, umieszczanie wycinków prasowych na tablicy ogłoszeń, a także czynności podejmowane w ramach pracy Komisji Międzyzakładowej, polegające na informowaniu inspekcji pracy o naruszaniu praw pracowniczych w zakładzie pracy - nie mogą być traktowane, wbrew twierdzeniom pozwanej, jako podważanie autorytetu członków zarządu Spółki. Działania te należy uznać za typowe działania w ramach zwykłej działalności związkowej, której celem jest obrona praw pracowniczych, w szczególności praw członków związku, któremu powód przewodniczył. Zarzut, że powód samowolnie opuszczał stanowisko pracy oraz bezpodstawnie określał sobie zakres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, Sąd Rejonowy ocenił jako nierzeczywisty. Zarzut ten pozostaje w sprzeczności z ugodą sądową, którą pozwana Spółka zawarła z powodem dochodzącym ustalenia zakresu zwolnienia od świadczenia pracy i wynagrodzenia za okres tego zwolnienia. Pozwana Spółka wypłaciła powodowi żądane przez niego kwoty z tytułu wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w związku z działalnością związkową. Zarzut obraźliwego i lekceważącego stosunku do przełożonych i współpracowników strona pozwana odnosiła do faktu użycia przez powoda słów powszechnie uznanych za obelżywe w stosunku do współpracowników oraz krytykowania działań podejmowanych przez przełożonych. Sąd nie wykluczył, że powód kilka razy użył wobec przełożonych słów obraźliwych, uznał jednak, że waga tych słów i sytuacja, w jakiej zostały wypowiedziane, świadczyły o tym, że nie mógł on „powstrzymać nerwów”, gdy po raz kolejny otrzymał nagane. Sąd zwrócił uwagę, że owe nagany stanowiły celowe działanie pracodawcy, służące przygotowaniu odpowiednich dokumentów, które dawałyby podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W świetle tych okoliczności Sąd uznał, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest uzasadnione. W ocenie Sądu zachowanie powoda nie było naganne w takim stopniu, który uzasadniałby zastosowanie art. 8 k.p. i w konsekwencji odmowę ochrony działacza związkowego przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza uwzględnienie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika, a nawet oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy, tylko w takich sytuacjach, gdy zachowanie pracownika było wyjątko-

wo sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy. Takiej kwalifikacji zachowaniu powoda przypisać nie można. Ponieważ powód jest pracownikiem szczególnie chronionym, na podstawie art. 47 k.p. Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 33.337,71 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (za okres od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wyroku).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Lublinie wyrokiem z 6 października 2005 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku oraz dodatkowo zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.104,71 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 12 października 2004 r. do 6 października 2005 r. (czyli od wyroku Sądu Rejonowego do wyroku Sądu Okręgowego), pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd Okręgowy w całości zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i podzielił argumentację prawną przedstawioną w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku. W szczególności zgodził się z poglądem Sądu Rejonowego, że krytyka działań przełożonych należała w istocie do zakresu działalności związkowej powoda, który podejmował działania na rzecz przestrzegania przez pracodawcę praw pracowniczych. W ramach tej działalności nie powinno dochodzić do naruszania dóbr osobistych osób trzecich. Oceniając użycie przez powoda słów obraźliwych wobec współpracowników i przełożonych, a takie słowa rzeczywiście padły z ust powoda, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że było to usprawiedliwione trudnością z „powstrzymaniem nerwów” (pohamowaniem emocji), związanych z niezdrową atmosferą, jaka wytworzyła się w zakładzie pracy wokół osoby powoda, przejawiającą się w ciągłej kontroli poczynąń powoda, tworzeniu dokumentów opisujących niemal każde jego działanie i udzielaniu mu kolejnych kar porządkowych. Tego typu obserwacji i kontroli nie podlegał żaden inny pracownik pozwanego. Wprowadzało to atmosferę nerwowości, co spowodowało użycie niestosownego słownictwa przez powoda. Jednakże, jak wynika z zeznań wielu świadków, tego typu słownictwa używali również inni pracownicy w zwykłych rozmowach między sobą. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że tego rodzaju zachowanie powoda nie było nacechowane szczególnie rażącą nagannością i wysokim stopniem nasilenia złej woli, co w konsekwencji doprowadziło do odrzucenia możliwości zastosowania w przedmiotowej sprawie art. 8 k.p. Jako „nieprawdopodobny” Sąd Okręgowy ocenił zarzut pozwanego pracodawcy przytoczony w apelacji, że przywrócenie powoda do pracy stanowić może zagrożenie bytu całego zakładu pracy, zwłaszcza z

uwagi na nielojalność powoda przejawiającą się w inicjowaniu wielu publikacji prasowych, które narażały Spółkę bezpośrednio na utratę klientów. Tak sformułowany zarzut nie stanowił przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, uchylał się zatem spod kontroli w postępowaniu sądowym o przywrócenie do pracy, a poza tym jest gołosłowny, skoro pozwana Spółka nie wykazała w toku postępowania dowodowego, których publikacji powód był inicjatorem oraz jaki był ich ewentualny związek z utratą (zmniejszeniem liczby) klientów Spółki. W ocenie Sądu drugiej instancji nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 45 § 2 k.p. i 47 k.p., ponieważ art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania do pracowników podlegających szczególnej ochronie, do których należy powód. Wynagrodzenie zasądzone na podstawie art. 47 k.p. ma charakter odszkodowawczy i wobec tego nie ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał, podejmując zatrudnienie u innego pracodawcy. Pozwany, prezentując w apelacji odmienne stanowisko w tej kwestii, powołał się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, którego jednak nie przytoczył.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej. Skargę oparto na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 8 k.p., poprzez błędną jego wykładnię wynikającą z przyjęcia, że zachowanie powoda polegające na lekceważeniu osób przełożonych, wypowiadaniu pod ich adresem słów powszechnie uznanych za obelżywe, nieusprawiedliwianiu nieobecności w pracy, opuszczaniu miejsca pracy, samowolnym wskazaniu urlopu w planie urlopów, rozplakatowaniu na terenie zakładu pracy artykułów prasowych, w części inicjowanych przez powoda, mających na celu przedstawienie w jak najmniej korzystnym świetle osób zarządzających zakładem pracy, nie mieści się w zakresie ustawowego pojęcia „sprzeczności z zasadami współżycia społecznego” i w konsekwencji nie może stanowić uzasadnionej przyczyny odmowy ochrony działacza związkowego na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych i jego przywrócenia do pracy; b) art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz § 4 ust. 1 i § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, poprzez błędne ich zastosowanie, co skutkowało przyjęciem, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje fakt odmowy udzielenia przez Komisję Między-

zakładową NSZZ „Solidarność” pozwanej Spółce informacji zawierającej imienną listę członków związku zatrudnionych w „S.” SA celem zweryfikowania przysługujących powodowi z tytułu pełnienia funkcji związkowej liczby godzin wolnych od pracy, podczas gdy powyższa okoliczność ma istotne znaczenie, bowiem brak tej informacji, mimo znanego związkowi stanowiska pracodawcy, spowodował uzasadnione potraktowanie nieobecności powoda w pracy i jej opuszczania z powołaniem się na rzekome pełnienie funkcji związkowej jako nieobecności nieusprawiedliwionej i wymierzenie mu kar porządkowych z powodu naruszania regulaminu pracy; 2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 233 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., co polegało na zaakceptowaniu przez Sąd Okręgowy stanowiska Sądu Rejonowego, że zachowania powoda nie mogą być uznane za szczególnie naganne, a w części spowodowane były reakcją emocjonalną na działania podjęte przez przełożonych, w sytuacji gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, zgodna z regułą kompleksowości jego oceny, prowadzi do odmiennego wniosku, że zachowania, jakie miały miejsce, związane były bezpośrednio z faktem sporu, jaki powstał w związku z brakiem uzyskania przez pozwaną rzetelnej informacji ze strony Komisji Międzyzakładowej co do liczby pracowników przynależących do związku, co skutkowało uznaniem nieobecności powoda w pracy za nieusprawiedliwioną i stanowiło rzeczywistą podstawę jego nagannych zachowań, b) art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w wyniku pominięcia wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia podstawy prawnej rozstrzygnięcia w przedmiocie zasądzenia na rzecz powoda dalszych świadczeń za okres od 12 października 2004 r. do 6 października 2005 r. i jej stosownego omówienia oraz przedstawienia faktów, które Sąd uznał za udowodnione i dowodów, na których się oparł, orzekając w tym zakresie, do czego był zobowiązany treścią powołanych przepisów.

Pełnomocnik strony skarżącej wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdyż uzasadnione jest to koniecznością wypowiedzenia się przez Sąd Najwyższy w przedmiocie określenia dopuszczalnych granic ochrony powoda - działacza związkowego, korzystającego z ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych - uzasadniających jego żądanie przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy jego naganne działanie, polegające na naruszaniu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, lekceważeniu osób przełożonych i regulaminu pracy, stanowi istotne naruszenie obowiązków pracowniczych i jako takie powinno być objęte normą art. 8 k.p., który powinien stanowić podstawę odmowy

uwzględnienia tak zgłoszonego żądania z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Jako kolejną okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano konieczność wypowiedzenia się przez Sąd Najwyższy w kwestii, czy nieobecność powoda w pracy, wobec nieudzielenia przez Komisję Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” informacji zawierającej wskazanie imiennej listy pracowników będących członkami związku, a zatrudnionych w danym zakładzie pracy, zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, co uniemożliwiało pracodawcy prawidłowe określenie liczby godzin, w których powód był zwolniony od świadczenia pracy, może być uznana za nieusprawiedliwioną nieobecność stanowiącą istotne naruszenie obowiązków pracowniczych, jak również czy w żądanej informacji, wobec powstałych wątpliwości co do liczby członków związku, wystarczające jest podanie jedynie samej ich liczby, czy też powinno ono obejmować imienną listę osób objętych ochroną związkową zatrudnionych w danym zakładzie pracy celem umożliwienia jej weryfikacji. W ocenie skarżącej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnione jest również koniecznością wypowiedzenia się przez Sąd Najwyższy w kwestii, czy sąd sporządzając uzasadnienie, w którym - korzystając z możliwości przewidzianej przepisem art. 383 k.p.c. - zasądził świadczenie powtarzające się za dalszy czas oznaczony, zwolniony jest z obowiązku sporządzenia uzasadnienia, w którym omówione zostałyby dowody uzasadniające rozstrzygnięcie, w szczególności wskazujące na jego podstawy faktyczne i okoliczności uzasadniające wysokość zasądzonej kwoty.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o wydanie postanowienia w przedmiocie odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie w całości skargi kasacyjnej i zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. W rozpoznawanej sprawie poza sporem było, że pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę powodowi jako pracownikowi szczególnie chronionemu - będącemu działaczem związkowym i z tego względu podlegającym szczególnej ochronie przed rozwiąza-

niem stosunku pracy - z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a mianowicie z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 i ust. 4 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę), pracodawca nie mógł - bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - wypowiedzieć ani rozwiązać bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. To samo ograniczenie dotyczyło pracownika pełniącego z wyboru funkcję w organach organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy, bez zgody właściwego statutowo organu tej organizacji związkowej, w której pracownik pełni lub pełnił swoją funkcję. Bezsporne między stronami było, że pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę bez uzyskania zgody właściwego organu związku zawodowego, a nawet wbrew wyraźnemu sprzeciwowi tego organu. Oczywiście konsekwencją naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 i ust. 4 ustawy o związkach zawodowych było uwzględnienie przez Sąd Pracy roszczeń powoda: o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach - na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, od chwili upływu okresu wypowiedzenia i ustania stosunku pracy do chwili podjęcia pracy, pod warunkiem podjęcia pracy - na podstawie art. 47 k.p.

W skardze kasacyjnej nie stawia się zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. lub art. 47 k.p., a to te dwa przepisy były podstawą wydania orzeczenia uwzględniającego w całości powództwo, także w części w dopuszczalny sposób (zgodny z art. 383 k.p.c.) rozszerzonej w toku postępowania apelacyjnego. Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa twierdząc, że samo wypowiedzenie umowy o pracę - chociaż niezgodne z prawem - było uzasadnione, a powód żądając przywrócenia go do pracy nadużywa prawa podmiotowego, zaś jego roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i dlatego nie zasługuje na ochronę. Postawiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie został połączony z zarzutem naruszenia art. 477¹ k.p.c. (poprzednio art. 477¹ § 2 k.p.c.), a to na podstawie tego ostatniego przepisu (w związku z art. 8 k.p.) Sąd Okręgowy mógł ewentualnie nie uwzględnić roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i z urzędu uwzględnić alternatywne roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Zarzut naruszenia art. 8 k.p. jest pozbawiony racji. Opiera się on przede wszystkim na założeniu skarżącej, że powód faktycznie dopuścił się przypisanych mu przez stronę pozwaną zachowań, a mianowicie lekceważenia osób przełożonych, wypowiedzienia pod ich adresem słów powszechnie uznanych za obelżywe, nieusprawiedliwiania nieobecności w pracy, samowolnego opuszczania miejsca pracy, samowolnego wskazania czasu swojego urlopu w planie urlopów, rozplakatowania na terenie zakładu pracy artykułów prasowych, w części inicjowanych przez samego powoda, mających na celu przedstawienie w jak najmniej korzystnym świetle osób zarządzających zakładem pracy, a ponadto na założeniu, że przypisane powodowi zachowania faktycznie uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę. To ostatnie założenie jest nietrafne. Sąd Okręgowy szczegółowo wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, z jakiej przyczyny uznał za częściowo sytuacyjnie usprawiedliwione zachowanie powoda w stosunku do przełożonych, polegające na kilkukrotnym wypowiedzeniu pod ich adresem słów obraźliwych. Nie oznaczało to ani akceptacji Sądu dla tego typu zachowań powoda, w oczywisty sposób nagannych, bo naruszających dobre obyczaje i dobra osobiste tych, do których te słowa zostały skierowane, ani ustalenia, że takie zachowania powoda nie miały miejsca. Sąd Okręgowy uznał natomiast tego rodzaju incydentalne zachowanie powoda (w pewnym stopniu usprawiedliwione okolicznościami) za niewystarczające do podzielenia poglądu skarżącej, że roszczenie o przywrócenie do pracy, zgłoszone na podstawie art. 45 § 1 k.p., nie zasługuje na ochronę jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nieuwzględnienie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, o przywrócenie do pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (także prawa wewnątrzzakładowego, np. regulaminu pracy) lub zasad współżycia społecznego. Takiej kwalifikacji zachowaniom powoda nie przypisano. Pozostałe zarzuty - dotyczące nieobecności w pracy, opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonych, jednostronnego zdecydowania przez powoda, kiedy będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego - Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniające rozwiązania umowy o pracę (według określenia Sądu „nierzeczywiste”), w sytuacji gdy pomiędzy stronami procesu istniał zasadniczy spór co do zakresu obowiązku powoda świadczenia pracy, a ponadto prowadzony był z inicjatywy powoda spór sądowy dotyczący zakresu jego

zwolnienia - jako działacza związkowego - z obowiązku świadczenia pracy i wynagrodzenia za ten okres. Zarzut podejmowania przez powoda działań polegających na inicjowaniu publikacji prasowych w gazetach, a następnie rozwieszaniu na terenie zakładu pracy odbitek artykułów prasowych, także krytycznych w stosunku do osób zarządzających zakładem pracy, Sąd Okręgowy ocenił jako również nieuzasadniający rozwiązania umowy o pracę, ponieważ były to działania podejmowane w ramach zwykłej działalności związkowej powoda, a ich celem była ochrona praw pracowniczych, nie zaś podważanie autorytetu członków zarządu. Jeżeli niektóre z postawionych powodowi jako pracownikowi zarzutów zostały ocenione przez Sąd Okręgowy jako nieuzasadnione, niekonkretne i nierzeczywiste, to oczywiste jest, że zarzuty te nie mogły stanowić podstawy do oceny roszczeń powoda jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. skarga kasacyjna nie konstruuje, a zatem pogląd Sądu Okręgowego, że niektóre z postawionych powodowi zarzutów dotyczących naruszania przez niego obowiązków pracowniczych były nierzeczywiste, niekonkretne i nieuzasadnione, uchyla się spod kontroli w postępowaniu kasacyjnym.

Konstruując zarzut naruszenia art. 8 k.p., w związku z własną oceną, odmieniał od oceny Sądu Okręgowego, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, strona pozwana traci z pola widzenia istotny sens i znaczenie szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy. Istota tej ochrony sprowadza się do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją usprawiedliwione (uzasadnione, rzeczywiste) przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, nie może do tego dojść przy braku zgody na to właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. Zakres przedmiotowy ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy przez pracodawcę, przewidziany w art. 32 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w czasie rozwiązywania umowy o pracę z powodem), został określony stosunkowo szeroko. Od pracodawcy wymaga się uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zarówno wtedy, gdy w stosunku do chronionego działacza związkowego ma on zamiar wypowiedzieć umowę o pracę (rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem), jak i wówczas gdy zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę (stosunek pracy) bez wypowiedzenia z jakichkolwiek przyczyn, co obejmuje różne sytuacje - zarówno zawinione, jak i niezawinione przez pracowni-

ka (por. wyrok SN z 7 marca 2001 r., I PKN 276/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 549). Ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy ustawy o związkach zawodowych, nie przewidują wyłączenia lub ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do pracowników, wobec których - ze względu na naruszenie przez nich obowiązków pracowniczych - pracodawca zamierza rozwiązać umowę o pracę. Jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest bowiem sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146). Ochrona przewidziana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje także zawinione zachowania pracownika określone w art. 52 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650).

Pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy w wyniku zastosowania art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652), czego pozwanemu pracodawcy nie udało się uczynić w rozpoznawanej sprawie. Zarzut niezgodności roszczenia o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie może ograniczać się do twierdzenia pracodawcy, że działacz związkowy dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, nawet ciężkiego naruszenia, pozwalającego na zakwalifikowanie jego zachowania w kategoriach art. 52 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650). Jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu 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 z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa (por. wyrok SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461), co jednak

wymaga udowodnienia tego rodzaju zarzutów przez pozwanego pracodawcę w toku procesu. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych - nawet jeśli miało miejsce - nie może być ocenione jako naganne w takim stopniu, który uzasadniałby zastosowanie art. 8 k.p., a w konsekwencji odmowę udzielenia ochrony działaczowi związkowego. Ochrony tej można odmówić wówczas, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo, szczególnie, rażąco sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy, czego nie można przypisać zachowaniu (działaniu) powoda ustalonymu w rozpoznawanej sprawie. Nawet jeżeli ze strony powoda doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, wynikających z regulaminu pracy, a także do naruszenia zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów, to naruszenia te miały w oczywisty sposób związek z istniejącym między nim a pracodawcą konfliktem na tle zakresu jego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz podejmowania działań krytykujących zarząd Spółki. Opisany konflikt dotyczył zatem bezpośrednio działalności powoda jako przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej. W tej sytuacji Sąd Okręgowy miał podstawy, aby przyjąć, że brak jest okoliczności, które usprawiedliwiłyby odmowę udzielenia powodowi ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych na podstawie art. 8 k.p.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza w sytuacjach, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę było uzasadnione (np. ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (w związku z nieuzyskaniem zgody na to zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki SN z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z 1 grudnia 1998, I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51). Zawsze jednak w orzecznictwie podkreśla się wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności, np. ze względu na to, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało żadnego związku z pełnieniem funkcji związkowych przez zwolnionego pracownika (w orzecznictwie przytaczane są w tym kontekście zwłaszcza: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na

szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika). W rozpoznawanej sprawie sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej; zarzucane powodowi naruszenie obowiązków pracowniczych miało bezpośredni związek z konfliktem, jaki powstał na tle wykonywania przez niego funkcji związkowych. Sama skarżąca w taki właśnie sposób przedstawia okoliczności sprawy w skardze kasacyjnej. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko Sądu Okręgowego, że wystąpienie przez powoda z roszczeniem o przywrócenie do pracy nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z § 4 ust. 1 i § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Zgodnie z art. 31 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150 (pkt 1) i jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy (pkt 2). W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych Rada Ministrów określiła, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy przewiduje, między innymi, że pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (§ 4 ust. 1). Wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej powinien zawierać: 1) wskazanie pracownika, któremu

zwolnienie od pracy ma być udzielone, 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy, 3) wskazanie, że zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bezpłatnie, 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy (§ 4 ust. 2). Jednocześnie, zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy (§ 5 ust. 1). W razie ustania tych okoliczności pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy (§ 5 ust. 2).

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje jednemu (częściowo lub w zakresie całego etatu) lub więcej pracownikom - w zależności od liczby członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy. Jest to prawo przysługujące pracownikowi wybranemu do zarządu zakładowej organizacji związkowej w okolicznościach wskazanych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i pod warunkiem, że pracownik ten wskazany zostanie przez zarząd jako osoba, która ma korzystać ze zwolnienia. Z przepisu tego wynika także prawo zakładowej organizacji związkowej (związku zawodowego) domagania się, żeby określone zwolnienie od pracy zostało udzielone wskazanemu przez nią pracownikowi. Inaczej mówiąc, z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wynika powinność pracodawcy o dwojakim charakterze, mianowicie - zarówno wobec określonego pracownika, wskazanego przez zakładową organizację związkową, jak i wobec tej organizacji. Na tle udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy według zasad wynikających z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych może powstać między organizacją związkową a pracodawcą spór, który nie jest sporem z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Tak się stało w rozpoznawanej sprawie. Spór o ujawnienie imiennej listy pracowników będących członkami organizacji związkowej, której przewodniczył powód, dla celów ustalenia zakresu zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, nie był sporem między powodem (pracownikiem) a stroną pozwaną (pracodawcą), lecz przede wszystkim sporem między zarządem pozwanej Spółki a zarządem organizacji związkowej. Negatywnych konsekwencji tego sporu - w tym konsekwencji zdecydowanego oporu zarządu organizacji związkowej przed ujawnieniem imiennej listy swoich członków - nie może ponosić powód jako pracownik. Osobną kwestią jest, w jaki sposób powinien zostać rozstrzygnięty spór między pracodawcą a organizacją związkową o ujawnienie imiennej listy członków związku reprezentowa-

nych przez tę organizację, w szczególności czy powinno to się odbyć według przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Powstanie sporu między zarządem pozwanej Spółki a zarządem działającej w Spółce organizacji związkowej nie mogło pozbawić powoda realizacji przysługującego mu prawa podmiotowego (istniejącego po stronie pracownika wybranego do zarządu zakładowej organizacji związkowej) o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w określonym zakresie, wynikającym z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pracownik wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i wskazany przez tę organizację jako osoba korzystająca ze zwolnienia od świadczenia pracy nie może być pozbawiony możliwości doprowadzenia do realizacji tego prawa, także na drodze postępowania sądowego przed sądem pracy. Spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawa pracownika do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.). Na podstawie tego przepisu pracownik może domagać się przed sądem pracy zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy oraz stosownego wynagrodzenia pomimo nieświadczenia pracy (por. wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36, z glosą T.Kuczyńskiego OSP 1997 nr 3, poz. 51). Z takim powództwem wystąpił powód przeciwko pozwanej Spółce. Wytoczenie tego powództwa przez powoda mogło zostać potraktowane - jak to trafnie ocenił Sąd Okręgowy - jako okoliczność wykluczająca możliwość przypisania powodowi istotnego i prawnie doniosłego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z jego odmową realizowania obowiązku świadczenia pracy w zakresie określonym jednostronnie przez pracodawcę, przy istniejącym zasadniczym sporze między zarządem zakładowej organizacji związkowej a zarządem pozwanej Spółki co do zakresu zwolnienia powoda od obowiązku świadczenia pracy.

Zasadnicze elementy prawa do zwolnienia od pracy na okres kadencji pracownika (członka związku zawodowego) w zarządzie zakładowej organizacji związkowej określone zostały w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, natomiast szczegółowe zasady udzielania zwolnień ujęto w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. Regulacje rozporządzenia określającego w sposób szczegółowy tryb udzielania zwolnień nie mogą przekreślać istoty rozstrzygnięć zawartych w ustawie. Ustawa zaś wiąże prawo pracownika do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z tym, ilu członków liczy zakładowa organizacja związkowa. Kwestia ta

jest kwestią faktu, którą w razie sporu - tak jak miało to miejsce w rozstrzyganej sprawie - można dowodzić przed sądem pracy. Powód zdecydował się na wszczęcie przed sądem pracy (w osobnej sprawie) procesu o ustalenie, że przysługuje mu u strony pozwanej zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w określonym zakresie - w odpowiednim stosunku do liczby członków związku zawodowego - oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (w sprawie tej została zawarta 30 października 2002 r. ugoda sądowa). Okoliczności te nie musiały być szczegółowo badane w rozpoznawanej sprawie, której istotą było jedynie to, czy roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jednakże wszczęcie przez powoda takiego procesu (o ustalenie zakresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy) wskazuje jednoznacznie na jego wolę rozwiązania środkami prawnymi istniejącego konfliktu, będącego w większym stopniu konfliktem między organizacją związkową i pracodawcą niż między powodem jako pracownikiem i stroną pozwaną. W razie sporu co do liczby członków organizacji związkowej, która stanowi przesłankę prawa do uzyskania zwolnienia od pracy (zwolnienia o określonym rozmiarze), a w związku z tym w razie sporu co do tego, czy spełniony został przewidziany w § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. wymóg wykazania przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia w określonym zakresie, należy mieć na uwadze, że sposób rozumienia powinności „wykazania”, czy zachodzą określone w tym przepisie okoliczności, nie może być zbyt rygorystyczny i przez to sprzeczny z istotą konstrukcji prawa do zwolnienia od pracy, zawartą w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Prawo do zwolnienia od pracy funkcjonariuszy (działaczy) zakładowych organizacji związkowych należy do tradycyjnych atrybutów związków zawodowych, stanowiąc element gwarancji ich prawidłowego i skutecznego funkcjonowania, co przemawia przeciwko takiemu interpretowaniu powołanych wyżej przepisów, które prowadziłyby do ograniczenia lub osłabienia tego prawa. Niechęć niektórych organizacji związkowych do ujawniania imiennej listy swoich członków, czego domaga się pracodawca, a także niechęć poszczególnych pracowników do ujawniania swojej przynależności związkowej, może mieć - w zależności od warunków funkcjonowania organizacji związkowej u danego pracodawcy - istotne uzasadnienie. W skrajnych przypadkach należy się liczyć także z tym, że władze organizacji związkowej, z woli swoich członków, mogą podejmować autonomiczne decyzje dotyczące ograniczenia przekazywania informacji na temat

przynależności związkowej poszczególnych pracowników, czego nie można uznać za niedopuszczalne i czego nie należy pomijać także przy wykładni obowiązującego prawa pracy. W sprawie o ustalenie zakresu zwolnienia działacza związkowego od obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych do sądu pracy należy zbadać czy w rzeczywistości istniały przesłanki udzielenia zwolnienia od pracy i jaki wymiar powinno mieć to zwolnienie, w szczególności, czy powinno nastąpić w wymiarze pełnego etatu, czy też w jego części, a jeżeli w części, to jakiej. Badanie tych okoliczności nie było jednak konieczne w rozpoznawanej sprawie, mającej za przedmiot nie ustalenie zakresu zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy, lecz ocenę, czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę było zgodne z prawem i czy jego żądanie przywrócenia do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wystąpienie przez powoda na drogę sądową z powództwem o ustalenie przez sąd pracy zakresu przysługującego mu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy wykluczyło możliwość przypisania powodowi w rozpoznawanej sprawie tego rodzaju zachowań lub intencji, które uzasadniałyby odmowę przywrócenia go do pracy z powołaniem się na nadużycie przez niego prawa, albo przypisania mu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z odmową stawienia się do pracy w terminach wskazanych arbitralnie przez pracodawcę lub opuszczaniem miejsca pracy bez zgody przełożonego, ponieważ toczący się między stronami (pracodawcą i pracownikiem) spór sądowy co do zakresu zwolnienia wykluczał potraktowanie zachowań powoda jako rażąco sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (powód wystąpił z pozwem o ustalenie przez sąd pracy zakresu przysługującego mu zwolnienia już 20 lipca 2000 r.).

Obowiązek wykazania we wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (§ 4 ust. 1 rozporządzenia), nie oznacza powinności ich udowodnienia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, w szczególności przez złożenie imiennej listy członków związku. Wniosek taki wynika zarówno z założenia, że przepisy aktu wykonawczego (rozporządzenia) nie mogą przekreślać sensu rozstrzygnięć ustawowych ani kolidować z ich *rationis legis*, jak i ze sposobu określenia w § 4 ust. 2 rozporządzenia (który powinien być rozumiany jako bliższe wyjaśnienie ogólniejszych stwierdzeń zawartych w jego § 4 ust. 1) treści wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wymaganie dotyczy jedynie tego, aby wniosek zawierał „wskazanie” (a zatem nie „wykazanie”) okoliczności

uzasadniających udzielenie zwolnienia. Z powyższych rozważań wynika, że zakładowa organizacja związkowa ma prawo odmówić pracodawcy podania imiennej listy członków związku, nie ma natomiast prawa odmówić „wskazania” dokładnej aktualnej liczby członków związku. W razie sporu sądowego dotyczącego tej kwestii ma natomiast obowiązek wykazania przed sądem (udowodnienia jako faktu istotnego) spełnienia warunków przewidzianych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Z tych przyczyn nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy fakt odmowy udzielenia przez zarząd Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” zarządowi pozwanej Spółki informacji zawierającej imienną listę członków związku zawodowego zatrudnionych w „S.” SA celem zweryfikowania liczby przysługujących powodowi, z tytułu pełnienia funkcji związkowej, liczby godzin wolnych od pracy. Ta postawa Komisji Międzyzakładowej - niezależnie od tego czy słuszna, czy niesłuszna, zgodna z prawem, czy też nie - nie może wpływać negatywnie na ocenę postępowania powoda jako pracownika. Powód nie może ponosić negatywnych konsekwencji tej odmowy.

Podkreślenia wymaga jednak, że pracownik sam sobie nie może udzielić zwolnienia od pracy, ani też nie może tego uczynić zarząd zakładowej organizacji związkowej. Zwolnienie takie może zostać udzielone jedynie przez pracodawcę na podstawie wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli pracodawca nie chce tego wniosku uwzględnić - może go do tego zobowiązać orzeczenie sądowe nakazujące mu udzielenie takiego zwolnienia. Jednocześnie, po udzieleniu działaczowi związkowemu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie ma możliwości arbitralnego cofnięcia (odwołania) tego zwolnienia bez zaistnienia do tego podstaw, np. zmniejszenia się liczby członków zakładowej organizacji związkowej (spadku liczby członków poniżej limitów określonych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy udzielane jest na okres kadencji. Jeżeli w trakcie jej trwania ustaną okoliczności uprawniające pracownika do korzystania ze zwolnienia, to fakt ten powinien być stwierdzony przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, która ma w takim przypadku obowiązek poinformowania o tym pracodawcy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia). Pracodawca, który poweźmie wątpliwość co do liczebności zakładowej organizacji związkowej - w kontekście udzielenia działaczowi związkowemu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy - powinien mieć możliwość zweryfikowania lub zaktualizowania swojej wcześniejszej decyzji o przyznaniu zwol-

nienia z pracy. Z § 5 ust. 1 rozporządzenia wynika, że ustanie prawa do korzystania ze zwolnienia od pracy może być następstwem decyzji zarządu zakładowej organizacji związkowej. Może być też - w razie sporu na tym tle między pracodawcą a zakładową organizacją związkową - następstwem orzeczenia sądu pracy w indywidualnej sprawie z zakresu prawa pracy. Obowiązek pracownika będącego działaczem związkowym, polegający na przystąpieniu przez niego do pracy, jest przede wszystkim następstwem czynności podjętych przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Do kompetencji zakładowej organizacji związkowej należy bowiem to, w jaki sposób zechce ona rozdysonować prawo do zwolnień z obowiązku świadczenia pracy między poszczególnych członków jej zarządu (art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy o związkach zawodowych). Powstanie obowiązku pracownika przystąpienia do pracy powinno zostać poprzedzone czynnością zarządu zakładowej organizacji związkowej, polegającą na poinformowaniu pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia. Jednak może się zdarzyć, że zakładowa organizacja związkowa nie zachowuje się lojalnie wobec pracodawcy i nie informuje go rzetelnie o zmianach w liczbie jej członków. W uchwale składu siedmiu sędziów podjętej w dniu 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 541), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pracownik jest, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, obowiązany przystąpić do pracy w odpowiednim wymiarze, a więc ograniczyć zakres korzystania z udzielonego mu przez pracodawcę zwolnienia od pracy, także wówczas, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie poinformował pracodawcy o zmianie okoliczności uzasadniających udzielenie takiego zwolnienia. W motywach tej uchwały podkreśla się, że wprawdzie pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji związkowej co do osoby (osób), której ma być udzielone zwolnienie, ewentualnego „podziału” limitu zwolnień między większą liczbę osób, czasu zwolnienia (kadencji), a także zachowania (bądź niezachowania) prawa do wynagrodzenia, lecz nie wyklucza to prawa weryfikacji wniosku pod względem jego zgodności z obowiązującym prawem. Pracodawca może zatem sprawdzać, czy osoby wymienione we wniosku zostały wybrane do zarządu zakładowej organizacji związkowej i czy ich liczba (lub rozmiar zwolnienia) odpowiada ustawowo określonej liczbie członków związku zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Pracownik objęty wnioskiem nie udziela bowiem sam sobie zwolnienia od pracy. Zwolnienie, które prowadzi do istotnej modyfikacji treści stosunku pracy, aktualizuje się jako przedmiot obowiązku pracodawcy tylko w razie spełnienia przesła-

nek określonych w przepisie art. 31 ust. 1 ustawy. Z treści tego przepisu nie sposób wnioskować, aby pracownik mógł wbrew woli pracodawcy nie świadczyć pracy, a nawet otrzymywać wynagrodzenie bez wykonywania pracy, pomimo braku wspomnianych przesłanek. To samo dotyczy zmiany, względnie ustania okoliczności (faktów) warunkujących udzielenie zwolnienia, np. wskutek wygaśnięcia mandatu członka zarządu zakładowej organizacji związkowej, jej rozwiązania lub też istotnej zmiany liczby członków, niezależnie od tego, czy zarząd - zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia - zawiadomi o tym pracodawcę. Pracownik jest wówczas obowiązany podjąć pracę, a pracodawca może się tego od niego domagać w trybie stosownych poleceń. W razie sporu - pozostaje droga postępowania sądowego. Z drogi tej skorzystał powód. Sąd Okręgowy miał usprawiedliwione podstawy do wniosku, że skoro strony zawarły ugodę w sprawie wszczętej przez powoda o ustalenie rozmiaru zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a pracodawca wypłacił mu stosowne wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, to wcześniejsze domaganie się przez niego świadczenia pracy przez powoda w zakresie większym niż określony przez zakładową organizację związkową było bezpodstawne.

Trafne poglądy wyrażone w powołanej wyżej uchwale z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, są adekwatne w przedmiotowej sprawie, która również dotyczyła zmniejszenia liczby członków związku poniżej prawnie doniosłej granicy 150 osób. Liczba członków związku to rzecz zobiektywizowana, dająca pracownikowi będącemu działaczem związkowym uprawnienie do ubiegania się o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy i aktualizująca po stronie jego pracodawcy obowiązek udzielenia takiego zwolnienia. Kontrolę liczby członków związku może przeprowadzić sąd pracy w razie wszczęcia sporu z zakresu prawa pracy (np. sprawy o prawo do zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w celu prowadzenia działalności związkowej). W toku tej kontroli sąd kieruje się dyrektywą poszanowania autonomii związku w sferze jego statutowej działalności, w tym zwłaszcza określania zasad sprawowania związkowych funkcji (art. 10 ustawy o związkach zawodowych), lecz nie wyklucza to uznania, że określona uchwała związkowa nie zaktualizowała wobec pracodawcy obowiązku płatnego oddelegowania pracownika do działalności związkowej.

Sąd Najwyższy nie rozpoznał zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania, stanowiących procesową podstawę skargi kasacyjnej, a odnoszących się do oceny dowodów. Zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie mogą być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 4 k.p.c.). Podniesione w skardze

kasacyjnej zarzuty naruszenia „art. 233 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.” nie mogłyby zostać uwzględnione również z tej przyczyny, że skarżąca nie wskazuje wyraźnie i jednoznacznie, jakie konkretne dowody zostały błędnie ocenione przez Sąd Okręgowy i na czym ta błędna ocena polegała. Ogólne stwierdzenia, sprowadzające się do tego, że prawidłowa analiza materiału dowodowego zgodna z regułą kompleksowości prowadzi do odmiennych wniosków albo że za wadliwą powinna być uznana ocena dowodów nie uwzględniająca wszystkich istotnych okoliczności wynikających z akt sprawy, nie stanowią jakiegokolwiek uzasadnienia dla zarzutu naruszenia wskazanych przepisów prawa procesowego. Oczywiście jest, że zachowania powoda, które stały się przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę, były następstwem sporu i konfliktu, jaki powstał między pracodawcą a międzyzakładową organizacją związkową w związku z odmową zarządu tej organizacji udostępnienia stronie pozwanej imiennej listy pracowników pozwanej Spółki będących członkami związku zawodowego. Skutki tego konfliktu nie mogą jednak obciążać powoda jako pracownika, chociaż był on przewodniczącym zarządu organizacji związkowej.

Nie jest również usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., mimo że rację ma skarżąca wskazując na brak w zaskarżonym orzeczeniu uzasadnienia tego punktu rozstrzygnięcia, w którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jaki upłynął między wyrokiem Sądu Rejonowego a wyrokiem Sądu Okręgowego. Podstawę materialnoprawną takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 47 k.p. Podstawę formalną - art. 383 k.p.c., zgodnie z którym w sprawach o świadczenia powtarzające się można rozszerzyć w postępowaniu apelacyjnym żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy. Żaden z tych przepisów (art. 47 k.p. i art. 383 k.p.c.) nie stanowił podstawy skargi kasacyjnej. W skardze tej nie kwestionuje się również wysokości zasądzanego świadczenia. Wysokość została określona przez powoda w jego wniosku, obejmującym żądanie zasądzenia w postępowaniu apelacyjnym dalszych powtarzających się świadczeń (z tytułu wynagrodzenia za pracę) za czas po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy (art. 383 k.p.c.), łącznie z przedstawieniem sposobu wyliczenia żądanej należności.

Rację ma skarżąca, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera istotną wadę konstrukcyjną, ponieważ Sąd Okręgowy sporządzając uzasadnienie w żaden sposób nie odniósł się do podstaw prawnych (materialnych i formalnych) uwzględnienia rozszerzenia powództwa w postępowaniu apelacyjnym. Jest to jednak wada

uzasadnienia, która nie miała wpływu na treść rozstrzygnięcia, a w każdym razie skarżąca wpływu tego nie wykazała. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ 1 pkt 2 k.p.c., podstawę skargi kasacyjnej może stanowić naruszenie przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stwierdzona wada konstrukcyjna uzasadnienia (a tylko tego rodzaju uchybienia zarzuca skarżąca w skardze kasacyjnej) istotnego wpływu na wynik sprawy mieć nie mogła. Na przedstawione przez skarżącą zagadnienie prawne odpowiedź jest oczywista - w sytuacji gdy sąd drugiej instancji, korzystając z możliwości przewidzianej w art. 383 k.p.c., zasądza świadczenie powtarzające się za dalszy czas oznaczony, nie jest zwolniony z obowiązku sporządzenia uzasadnienia, w którym powołane zostałyby dowody uzasadniające rozstrzygnięcie, w szczególności wskazujące na jego podstawy faktyczne i okoliczności uzasadniające wysokość zasądzonej kwoty.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c.

=====