

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
Dnia 6 czerwca 2001 r.

Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący SSN	Kazimierz Jaśkowski
Sędzia SN	Józef Iwulski
Sędzia SA	Kazimierz Josiak (sprawozdawca)

Protokolant Małgorzata Beczek

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2001 r.
sprawy z powództwa B. O.
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Handlowemu „W.” SC w C.
o przywrócenie do pracy
na skutek kasacji powoda
od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.
z dnia 28 lutego 2000 r.
sygn. akt IV Pa (...)

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania
Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.**

UZASADNIENIE

Powód B. O. domagał się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej spółce cywilnej T. W. i J. G. oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu swoich żądań powód twierdził, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, w szczególności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zmianami), ponieważ nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na zwolnienie go z pracy, a wskazywana w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia przyczyna nie była prawdziwa.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zarzuciła, że powód nadużywał uprawnień związanych z powierzoną funkcją związkową, nie przestrzegał dyscypliny pracy, nie stosował się do poleceń przełożonych, wielokrotnie samodzielnie opuszczał miejsce pracy, za co był karany karami porządkowymi. Nie wpłynęły one na zmianę postępowania pracownika bo w dniu 20 września 1999 r. nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia i to zdarzenie uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ś. po rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 29 grudnia 1999r. oddalił powództwo w całości, lecz nie obciążył powoda kosztami procesu na rzecz strony pozwanej.

Sąd rozstrzygnięcie swoje uzasadnił następująco:

Powód B. O. był zatrudniony w pozwanej Spółce jako stolarz meblowy od 1992r. Strony łączyła od 1993 r. umowa o pracę zawarta na czas nie określony. W 1998 r. powoda wybrano na stanowisko przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej NSZZ "Solidarność". Na wniosek zarządu związku pracodawca na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych udzielił powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze czternastu godzin miesięcznie. Według uzgodnienia z zarządem związku powód miał korzystać z czasu wolnego od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej w każdą pierwszą środę miesiąca przez osiem godzin i w kolejne środy po dwie godziny dziennie. Między powodem i jego przełożonymi stałe dochodziło do konfliktów na tle naruszania przez powoda dyscypliny pracy i opuszczania stanowiska pracy. Powód był dwukrotnie karany karami upomnienia za niewykonywanie poleceń służbowych i opuszczanie miejsca pracy w dniach 16 i 17 czerwca 1998r. i 9 kwietnia 1999 r. Została mu też wymierzona kara nagany za podobne przewinienie w dniu 25 lutego 1998 r.

We wrześniu 1999 r. powód najpierw ustnie, później pisemnie (pismo z 17 września) zwrócił się do pracodawcy o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w dniu 20 września 1999 r. dla pełnienia czynności związkowych, zamiast w dniu 22 września. Prośbę swoją powód motywował zamiarem uczestnictwa w rozprawie w Sądzie Okręgowym w Z. w sprawie z powództwa pracownika stolarni Kordeczki przeciwko pracodawcy dla zaprezentowania poglądu związku zawodowego. Ponadto twierdził, że ma umówione na ten dzień spotkania w Zarządzie Regionu NSZZ "Solidarność" i w Okręgowej Inspekcji Pracy. Reprezentujący pracodawcę dyrektor zakładu odmówił wyrażenia zgody na zwolnienie powoda od obowiązku świadczenia pracy w dniu 20 września 1999 r. Uznał, że udział powoda w sprawie Kordeczki nie jest konieczny, a jego obecność w pracy jest niezbędna, bo na ten dzień zaplanowano wdrożenie do produkcji nowego wyrobu. Mimo to powód, wiedząc o sprzeciwie pracodawcy, w dniu 20 września 1999 r. wyjechał do Z. Był w Sądzie Okręgowym, w Okręgowym Inspektoracie Pracy i Zarządzie Regionu związku zawodowego NSZZ "Solidarność". Nieobecność powoda w pracy strona pozwana uznała za nieusprawiedliwioną.

W dniu 21 września 1998r. pracodawca zawiadomił zarząd zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i wystąpił o wyrażenie zgody na zwolnienie powoda z pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Komisja zakładowa NSZZ "Solidarność" nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W świetle powyższych ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownika. Jego nieobecność w pracy w dniu 20 września 1998 r. nie była usprawiedliwiona, skoro nie uzyskał on zgody na zwolnienie z pracy w tym dniu, a pracodawca mógł się jedynie domyślać, że powód wykonywał czynności związane z funkcją związkową. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy, zdaniem Sądu, dezorganizowało produkcję i mogło narazić pracodawcę na straty. Dlatego przy uwzględnieniu lekceważącego stosunku powoda do obowiązków pracowniczych, potwierdzonego nałożonymi na niego karami za naruszenie porządku i dyscypliny pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, gdyż mogłoby mieć negatywny wpływ na rytmiczność produkcji i postawę innych pracowników. Powołanie się powoda na brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy zarządu (Komisji Zakładowej) związku zawodowego NSZZ "Solidarność" Sąd ocenił

jako nadużycie prawa podmiotowego i wskazując na art. 56 Kodeksu pracy oraz art. 8 Kodeksu pracy w związku z art. 477¹ § 2 KPC powództwo oddalił.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżył apelacją, powód z wnioskiem o jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości. Zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez dowolne przyjęcie, że jego nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona mimo ustalenia przyczyn niestawienia i ich związku z realizacją uprawnień wynikających z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Nadto powód podnosił zarzut naruszenia prawa materialnego: artykułów 3, 31 ust. 3, 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez błędną wykładnię tych przepisów oraz niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy. Strona pozwana domagała się oddalenia apelacji.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 28 lutego 2000 r. oddalił apelację. Podzielając ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jako zgodne z zebraniem w sprawie materiałem, Sąd Okręgowy również uznał, że nie można było nieobecności w pracy powoda ocenić jako usprawiedliwionej, gdyż o tym decydują obiektywne, niezależne od stron okoliczności albo zgoda pracodawcy. W szczególności jest ona wymagana, gdy zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy ma dotyczyć pełnienia funkcji związkowej w godzinach pracy. W przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wyraźnie wskazuje się, że to pracodawca, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, udziela zwolnień w zależności od liczebności członków związku zawodowego. Także podjęcie doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej zależy od zezwolenia pracodawcy. Powód doskonale wiedział, że dyrektor przedsiębiorstwa spółki nie wyraził zgody na jego nieobecność w pracy w dniu 20 września 1999r. z uwagi na zaplanowany termin wdrożenia do produkcji nowego wyrobu. Zdecydował jednak sam, że pojedzie do Z., czym naruszył obowiązek wykonania poleceń przełożonych i świadczenia pracy zgodnie z treścią umowy o pracę. W tych okolicznościach postępowanie pracownika słusznie ocenione zostało jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia. Powód nie usiłował usprawiedliwić przyczyn niestawienia się do pracy, a pracownicę prowadzącą sprawy kadrowe w spółce wprowadził w błąd informując ją, że otrzymał zwolnienie lekarskie na dzień 20 września 1999 r. w celu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Sąd Okręgowy zaakceptował w związku z

tym pogląd Sądu pierwszej instancji, że udzielenie powodowi ochrony przed skutkami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na pełnioną funkcję związkową oraz brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na zwolnienie go z pracy, byłoby niezgodne z art. 8 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Tak właśnie Sąd Okręgowy ocenił w stanie faktycznym sprawy żądanie powoda przywrócenia go do pracy.

Wyrok Sądu drugiej instancji zaskarżony został kasacją w imieniu powoda. Kasacja opiera się na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ KPC. Skarżący zarzuca naruszenie prawa materialnego:

1) art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zmianami) przez odmowę uznania, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem tego przepisu, zabraniającego dyskryminowania kogokolwiek z tytułu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza nim, lub z powodu wykonywania funkcji związkowej;

2) art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1999r. o związkach zawodowych polegające na nieudzieleniu powodowi ochrony przed zwolnieniem z pracy mimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę;

3) art. 8 Kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie;

4) art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez przyjęcie, że zwolnienie od pracy dla podjęcia doraźnej czynności wynikającej z pełnienia przez powoda funkcji związkowej wymagało uprzedniej zgody pracodawcy. Zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w kasacji dotyczyły:

1) sprzeczności istotnych ustaleń Sąd z treścią, zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w dniu 20 września 1999r. - art. 233 § 1 KPC;

2) niezastosowanie art. 477¹ § 2 KPC przez oddalenie powództwa w całości zamiast uwzględnienia jednego z alternatywnie przysługujących powodowi roszczeń. Na tych podstawach skarżący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z zasądzeniem na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Okoliczności faktyczne sprawy nie są między stronami sporne, mimo podniesionego w kasacji zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, ponieważ dotyczył on w istocie oceny prawnej zachowania pracownika, który po zawiadomieniu pracodawcy nie stawiał się do pracy w dniu 20 września 1999 r. Skarżący błędnie przyjmuje, że każde uprzedzenie przez pracownika pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy powoduje, że nieobecność ta winna być traktowana jako usprawiedliwiona, a w każdym razie nieuzasadniająca zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281) wydanego na podstawie art. 298² Kodeksu pracy przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenia, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy, wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W rozporządzeniu ściśle określa się dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy (§ 3) i zdarzenia, zobowiązujące pracodawcę do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy (§ 4 - 15). W tym kontekście, w okolicznościach faktycznych sprawy decydujące znaczenie ma prawidłowa wykładnia art. 31 ust. 1 i 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. W przepisie tym przewidziano prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej dla pracowników pełniących funkcję w zarządzie w wymiarze zależnym od liczby członków związku zatrudnionych w zakładzie pracy. Jest ono realizowane w sposób przewidziany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996r. 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).

Z wnioskiem o zwolnienie występuje Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej. Wniosek winien zawierać wskazanie pracownika, któremu pracodawca ma udzielić zwolnienia, przytoczenie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia, określenie charakteru zwolnienia (odpłatne, bezpłatne), jego wymiaru i czasu trwania (§ 4 rozporządzenia). Jeśli wniosek odpowiada przesłankom

określonym w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jego uwzględnienie jest obligatoryjne.

Poza tym w ust. 3 art. 31 ustawy zagwarantowane zostało pracownikowi pełniącemu funkcję związkową prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej. Także w tym przypadku pracodawca powinien udzielić zwolnienia, jeżeli czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy i ma charakter "doraźny" czyli nie cierpiący zwłoki, a jednocześnie jej podjęcie w tym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku, jego członków lub innych pracowników, którym związek zapewnia ochronę. Ustalenia faktyczne Sądów obu instancji nie są w tym zakresie dokładne i wyczerpujące. W szczególności Sąd Okręgowy większe znaczenie przywiązywał do stwierdzenia, że słuszny interes pracodawcy wyrażający się w potrzebie zachowania rytmiczności produkcji i wprowadzeniu nowego wyrobu uzasadnił odmowę udzielenia powodowi zwolnienia od pracy w dniu 20 września 1999 r. Przy wykonaniu umowy o pracę strony powinny współdziałać w sposób odpowiadający celowi społeczno - gospodarczemu umowy, zasadom współżycia społecznego, ustalonym zwyczajom i przepisom prawa określającym ich wzajemne obowiązki oraz uprawnienia.

Sąd nie ustalił, czy wyjazd powoda do Z. w dniu 20 września 1999r. był związany z realizacją uprawnień procesowych związku w sprawie z powództwa Kordeczki przeciwko stronie pozwanej - wynikających z art. 462 KPC lub 465 § 1 KPC i czy obecność powoda w tym dniu w Zarządzie Regionu NSZZ Solidarność" i w Okręgowej Inspekcji Pracy była konieczna do załatwienia ważnych, nie cierpiących zwłoki spraw związkowych. Wynikało to z nieprawidłowej wykładni art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych sprowadzającej się do tezy, że udzielenie zwolnienia z pracy dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją związkową zależy od uznania pracodawcy, a nie od istnienia obiektywnych przesłanek, opisanych w tym przepisie. Z drugiej strony nie można podzielić poglądu wyrażonego w uzasadnieniu kasacji, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, przewidziane w art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w ogóle nie wymaga zgody pracodawcy. Zarzut naruszenia art. 31 ust. 3 ustawy Sąd Najwyższy ocenił jednak jako zasadny z powodów przedstawionych wyżej z uzasadnieniem.

Nawet przy przyjęciu ustalenia, że nieobecność w pracy powoda w dniu 20 września 1999 r. nie była usprawiedliwiona potrzebą podjęcia doraźnych czynności związkowych, oddalenie w całości powództwa i apelacji powoda może budzić

wątpliwości w świetle służącej pracownikowi szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę i stopnia jego zawinienia w naruszeniu obowiązków pracowniczych. Według ukształtowanego poglądu w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozwiązanie z pracownikiem pełniącym funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zgodne z prawem mimo niewyrażenia na to zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, wtedy gdy zachowanie pracownika ocenione zostało jako szczególnie naganne, decydujące o tym, że jego roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. uchwała SN z 30 marca 1994r. w sprawie I PZP 40/93 - OSNCP 1993 Nr 12, poz. 230 z glosą aprobowującą, U. Jackowiak OSP 1995, Nr 4, poz. 81, wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998r. w sprawie I PKN 215/98 - OSNAPiUS 1999r., Nr 14, poz. 461).

Analizując treść art. 56 § 2 Kodeksu pracy w związku z art. 45 § 2, 3 Kodeksu pracy oraz art. 477¹ § 2 KPC Sąd Najwyższy podkreślił, że mimo brzmienia art. 45 § 3 Kodeksu pracy szczególna ochrona wynikająca z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie wyłącza innego niż wybrane przez pracownika, a przysługującego mu alternatywnie roszczenia z art. 56 Kodeksu pracy. Dotyczy to zwłaszcza tych stanów faktycznych, gdy zgłoszone przez pracownika roszczenie o przywrócenie do pracy z uwagi na jego sprzeczność ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego okaże się nieuzasadnione z mocy art. 8 Kodeksu pracy (zob. wyrok SN z dnia 18 stycznia 1996r. w sprawie I PRN 103/95 - OSNAPiUS 1996 Nr 15, poz. 210 wyrok z 3 kwietnia 1997r. w sprawie I PKN 63/97 OSNAPiUS 1998 Nr 3, poz. 74).

Sąd Najwyższy - w niniejszej sprawie - podziela te poglądy. Wynika z nich, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem pełniącym funkcję związkową - bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej - może uzasadniać oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy w razie szczególnie nagannego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale nie pozbawia pracownika w zasadzie prawa do odszkodowania za naruszenie przepisów dotyczących trybu postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

Z tych motywów Sąd Najwyższy uznał także za uzasadnione zarzuty kasacji o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji przepisów art. 477¹ § 2 KPC w związku z art. 8 Kodeksu pracy i art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Nie jest natomiast trafny zarzut naruszenia art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Z decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za niestawienie się do pracy nie wynika by była ona związana z zamiarem dyskryminowania powoda za podejmowanie czynności związanych z powierzoną mu funkcją związkową. Uznając zarzuty kasacji za częściowo uzasadnione Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Z. i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania.