



Sygn. akt II PK 159/09

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Urzędowi Miasta S.W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 7 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 12 grudnia 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w W. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

### Uzasadnienie

Sąd Rejonowy dla W. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 3 lipca 2008 r., zasądził na rzecz powódki A. S. od pozwanego Urzędu Miasta W. kwotę 7.812 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.604 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu. Sąd nie oddalił powództwa w pozostałej części. Powódka domagała się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy, z prawem zachowania wynagrodzenia, oraz zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Urzędzie Miasta W. w Dzielnicy W. w okresie od 1 września 2001 r. do 14 czerwca 2006 r., początkowo na stanowisku inspektora do spraw zamówień publicznych, następnie jako kierownik referatu archiwum Dzielnicy W., a od 2003 r. jako specjalista w archiwum Dzielnicy W.. Od 1994 r. pełniła funkcję przewodniczącej zarządu W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych.

Pracodawca przychylił się do wniosku powódki z 5 września 2003 r. o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w wymiarze 63 godzin miesięcznie na okres kadencji w zarządzie związku zawodowego, tj. do 22 sierpnia 2006 r. Pismem z 2 lipca 2004 r. Prezydent miasta zwrócił się do powódki o przedstawienie harmonogramu (z rozpisaniem na dni i godziny) wykorzystywania 63 godzin (miesięcznie) zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przeznaczonych na działalność związkową. Poprzednio z podobną prośbą zwracała się do powódki dyrektor Bura Kadr. W odpowiedzi na powyższe pisma strony pozwanej powódka stwierdziła, że przedstawienie takiego harmonogramu nie jest możliwe, gdyż wykorzystanie miesięcznego limitu godzin zwolnienia od świadczenia pracy przeznaczonych na działalność związkową uzależnione jest od potrzeb pracowników i pracodawcy, których nie jest się w stanie z góry przewidzieć.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że 18 września 2003 r. powódka i pozwany zawarli umowę, na podstawie której powódka została skierowana na trzyletnie wieczorowe studia zawodowe w Centrum Studiów Samorządu Terytorialnego i Rozwoju Lokalnego na Uniwersytecie W. Zgodnie z umową pracodawca

zobowiązał się udzielić powódce płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze 21 dni w ciągu roku nauki na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, oraz dodatkowo 21 dni w ostatnim roku nauki na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

W dniu 14 grudnia 2004 r. Prezydent W. zobowiązał powódkę do natychmiastowego podjęcia czynności wynikających z umowy o pracę oraz przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, wezwał ją ponadto do wykonywania poleceń bezpośrednich przełożonych. Miało to związek z nieświadczeniem pracy przez powódkę oraz skargami przełożonego na jej zachowanie (opuszczanie miejsca pracy, demonstracyjne nieświadczenie pracy, w tym przebywanie po podpisaniu listy obecności na schodach w proteście na zmianę pokoju służbowego). Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 16 grudnia 2004 r. do 14 czerwca 2006 r. powódka była stale nieobecna w pracy, przebywając na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, na urlopach szkoleniowych i wypoczynkowych, a także odbierając „godziny związkowe” (godziny zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej).

W dniu 27 grudnia 2004 r. Prezydent W. wezwał powódkę do pilnego wyjaśnienia powodów przebywania w trakcie zwolnienia lekarskiego w siedzibie Urzędu W. Dzielnicy W. w dniach 16 grudnia, 20 grudnia i 21 grudnia 2004 r. Powódka nie odpowiedziała na to pismo.

W dniu 7 grudnia 2005 r., z uwagi na notoryczny brak świadczenia pracy przez powódkę (przez cały okres od 16 grudnia 2004 r. do 7 grudnia 2005 r.) oraz wcześniejsze ignorowanie przez nią wszelkich poleceń przełożonych (w tym odmowę podpisania zakresu obowiązków, niewykonanie spisu zdawczo-odbiorczego dokumentacji zamówień publicznych Wydziału Administracyjno-Gospodarczego Dzielnicy W., niewykonanie całościowego spisu kontrolnego akt w magazynie archiwalnym na W., kwestionowanie poleceń przełożonych, niestosowne ich komentowanie), powódka została postawiona do dyspozycji Biura Kadr i Szkoleń. Pracownicy Archiwum Urzędu W. w Dzielnicy W. wielokrotnie zwracali się do dyrektora Archiwum W. i do naczelnika Wydziału III Archiwum W., będących bezpośrednimi przełożonymi powódki z zastrzeżeniami, że powódka nie

wykonuje swoich obowiązków służbowych, co wpływa demoralizująco na pozostałych pracowników urzędu oraz rzutuje na atmosferę w pracy.

Pismem z 23 maja 2006 r. Prezydent W. zwrócił się do zarządu W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powódką na czas nieokreślony. Jako uzasadnienie wniosku podał niewywiązywanie się przez powódkę z zawartej umowy o pracę przez niewykonywanie obowiązków pracowniczych od 16 grudnia 2004 r. oraz odmowę powiadomienia pracodawcy o harmonogramie wykorzystania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 63 godzin miesięcznie. Ponadto pracodawca powołał się na to, że po kolejnej nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim powódka złożyła wniosek o urlop szkoleniowy. W ocenie pozwanego opisane zachowanie powódki naruszało art. 22 k.p. i art. 8 k.p. oraz działało demoralizująco na pracowników urzędu i dowodziło jej niełojalności wobec pracodawcy.

W piśmie z 29 maja 2006 r., podpisanym przez powódkę, W. Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych nie wyraził zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę. Decyzja związku zawodowego poprzedzona została podjęciem przez zarząd formalnej uchwały w przedmiocie wniosku pracodawcy.

Pismem z 30 maja 2006 r., doręczonym powódce 14 czerwca 2006 r., pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy powołał następujące przyczyny swojej decyzji: 1) powódka nie wywiązuje się z zawartej umowy o pracę poprzez niewykonywanie obowiązków pracowniczych od grudnia 2004 r., 2) odmawia powiadomienia pracodawcy o harmonogramie wykorzystania czasu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 63 godzin miesięcznie, 3) wykorzystwała urlop szkoleniowy bezpośrednio po długich ciągłych nieobecnościach w pracy, co stanowiło przedłużenie okresu nieświadczenia pracy. Pracodawca stwierdził ponadto, że postępowanie powódki narusza art. 22 § 1 k.p. i art. 8 k.p., działa demoralizująco na pozostałych pracowników urzędu i dowodzi niełojalności wobec pracodawcy.

W opisanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił żądanie powódki jako zasługujące na uwzględnienie „co do zasady”.

Sąd Rejonowy podkreślił, że kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie była zarówno ocena przyczyn przedstawionych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w kontekście przypisania jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jak i ocena zachowania przez pozwanego wszystkich warunków formalnych związanych ze złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (musi być rażące) oraz nie każde rażące naruszenie obowiązków (musi dotyczyć podstawowych obowiązków) uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Dokonując analizy oświadczenia pracodawcy zawartego w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pracodawca podał trzy przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pierwsza to niewykonywanie obowiązków pracowniczych od grudnia 2004 r., druga to odmowa powiadomienia pracodawcy o harmonogramie wykorzystywania "godzin związkowych", trzecia to wykorzystanie urlopu szkoleniowego bezpośrednio po długiej nieobecności w pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, żadna z tych przyczyn nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę „w trybie dyscyplinarnym”.

Oceniając pierwszą z przyczyn zwolnienia z pracy, Sąd Rejonowy podniósł, że chociaż bezspornie powódka przez okres półtora roku (od 16 grudnia 2004 r. do 14 czerwca 2006 r.) nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy, jednak spowodowane to było długotrwałymi zwolnieniami lekarskimi, co do których Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie zgłosił zastrzeżeń, urlopami wypoczynkowymi i szkoleniowymi, na które pracodawca wyrażał zgodę w określonym terminie, oraz zwolnieniami z obowiązku świadczenia pracy w związku z działalnością związkową powódki. Wynika z tego, że powódka nie świadczyła pracy albo z przyczyn od siebie niezależnych (jak np. choroba), albo za zgodą pracodawcy w związku z wykorzystywaniem swoich uprawnień wynikających ze stosunku pracy (np. urlop wypoczynkowy, urlop szkoleniowy) i działalności związkowej (wykorzystanie tzw. godzin związkowych), a każdy dzień nieobecności powódki w pracy był przez nią usprawiedliwiony. W tej sytuacji trudno zarzucać jej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca nie musiał wyrazić zgody

na urlopy szkoleniowe, a udzielając takiej zgody, sam przyczynił się do tego, że wydłużył się okres nieświadczenia przez powódkę pracy.

Druga ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ złożenie harmonogramu wykorzystywania tzw. godzin związkowych nie należało do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki, a niezłożenie na prośbę pracodawcy takiego zestawienia nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków, zwłaszcza że powódka odpisała pracodawcy, dlaczego nie jest w stanie sprostać jego prośbie. Zachowaniu powódki w tym zakresie nie można było przypisać złej woli ani lekceważącego stosunku do pracodawcy.

Co do trzeciej przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy stwierdził, że wykorzystanie przez powódkę urlopu szkoleniowego bezpośrednio po ciągu długich nieobecności w pracy nie uzasadniało natychmiastowego jej zwolnienia z pracy, ponieważ udzielenie urlopu szkoleniowego zostało powódce zagwarantowane w umowie z 18 września 2003 r., a urlop ten został jej udzielony przez pozwanego pracodawcę dobrowolnie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powódce nie można było zarzucić naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób ciężki - czyli z winy umyślnej albo z powodu rażącego niedbalstwa - a najwyżej można było mówić o braku po jej stronie należytego zaangażowania się w świadczenie pracy, co w ocenie Sądu nie uzasadniało „dyscyplinarnego” rozwiązania umowy o pracę.

Oceniając kwestie formalne – w tym zachowanie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. oraz uzyskanie zgody związków zawodowych na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym - Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że pracodawca nie zachował terminu z art. 52 § 2 k.p. w odniesieniu do jednej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a mianowicie odmowy przedstawienia pracodawcy harmonogramu wykorzystywania godzin związkowych. Powódka nie przekazała takiego harmonogramu pracodawcy już w lipcu 2004 r., a uczynienie jej z tego powodu zarzutu dopiero w czerwcu 2006 r. odbyło się z naruszeniem terminu określonego w tym przepisie.

Sąd Rejonowy stwierdził również naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 3 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W rozpoznawanej sprawie

bezsporne było, że powódka jako przewodnicząca zarządu W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych podlegała szczególnej ochronie przed zwolnieniem jej z pracy. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie uzyskał na to zgody związku zawodowego. Pomimo tego naruszenia prawa przez pracodawcę, Sąd Rejonowy uznał powoływanie się przez powódkę na naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych za nadużycie prawa, które zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony, w związku z tym, że pismo związku zawodowego niewyrażające zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zostało podpisane przez nią samą.

Sąd Rejonowy ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, ponieważ przyczyny rozwiązania nie usprawiedliwiały zastosowania tego trybu, ponadto w odniesieniu do jednej z przyczyn został naruszony art. 52 § 2 k.p., a do wszystkich – art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Powołując się na art. 45 § 2 k.p., do którego odsyła art. 56 § 2 k.p., Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby nieuzasadnione i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana w toku postępowania wykazała, że ewentualne przywrócenie powódki do pracy będzie niecelowe bądź niemożliwe. Powódka pozostawała w konflikcie ze swoimi przełożonymi, co jednoznacznie wskazywało na niecelowość przywrócenia jej do pracy. Ponadto wykazane zostało, że powódka przez długi okres uchylała się od świadczenia pracy, co działało demoralizująco na pozostałych pracowników, było powodem złej atmosfery w pracy i destrukcyjnie wpływało na cały zespół.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając: 1) naruszenie art. 233 k.p.c., poprzez jego błędne zastosowanie i pominięcie istotnych okoliczności faktycznych, 2) naruszenie art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 56 k.p., poprzez błędne zastosowanie, polegające na zmianie przez Sąd Rejonowy dochodzonego roszczenia z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, w sytuacji gdy roszczenie o przywrócenie powódki do pracy nie było nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa

(art. 8 k.p.), a zatem sąd pracy był związany wyborem roszczenia dokonany przez powódkę; 3) naruszenie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p., poprzez ich błędne zastosowanie. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy w W. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 grudnia 2008 r., oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, i przyjął te ustalenia jako własne; uznał również za trafne stanowisko Sądu Rejonowego co do braku zasadności przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i zasądzenia na jej rzecz jedynie odszkodowania.

Sąd drugiej instancji uznał za nietrafny apelacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, w tym art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczność zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wykazania przez skarżącego, że wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są niemożliwe do przyjęcia w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Powódka nie wykazała tego rodzaju uchybień.

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., Sąd drugiej instancji stwierdził, że wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego prawidłowo ustalił, że przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowe stanowisko było możliwe, jednak niecelowe, ponieważ powódka nie tylko pozostawała w konflikcie ze swoimi przełożonymi, których poleceń nie respektowała, ale również nie wykonywała obowiązków pracowniczych od grudnia 2004 r. do czerwca 2006 r., zachowywała się demonstracyjnie (np. przebywała na schodach po podpisaniu listy obecności w proteście na zmianę pokoju), wykonywała czynności związkowe podczas zwolnienia lekarskiego. W ocenie Sądu Okręgowego, trafnie Sąd Rejonowy negatywnie ocenił zachowanie powódki w miejscu pracy, w szczególności uchylenie się od świadczenia pracy przez bardzo



długi okres bez ponoszenia jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z tego powodu, jako mające demoralizujący wpływ na pozostałych pracowników i przyczynę złej atmosfery w pracy, co negatywnie wpływało na cały zespół. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe okoliczności Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął za podstawę do uznania, że niecelowe byłoby przywrócenie powódki do pracy, a uzasadnione jest tylko zasądzenie odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że długotrwała nieobecność pracownika w pracy z przyczyn niezawinionych może uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca ma prawo doboru pracowników, dzięki którym w sposób najpełniejszy będzie mógł realizować swoje cele. Wobec tego długotrwałe nieświadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy nie pozostaje bez wpływu na ocenę postawy pracownika oraz jego przydatności dla pracodawcy. Również z tego względu prawidłowe było rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o niecelowości przywrócenia powódki do pracy i zamiast tego zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w odpowiedniej wysokości.

Przyczyną uznania za niecelowe przywrócenia powódki do pracy u pozwanego pracodawcy był nie tylko konflikt powódki z przełożonymi, ale również uchylanie się powódki od świadczenia pracy przez długi czas, co działało demoralizująco na pozostałych pracowników. Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie powódki stwarzało napięcia w miejscu pracy, a stan niepokoju miał wpływ na dezorganizację procesu pracy, co wymagało podejmowania dodatkowych środków zaradczych przez pracodawcę. Dowodem na to są niekwestionowane ustalenia Sądu Rejonowego, że powódka regularnie opuszczała miejsce pracy; demonstracyjnie przebywała na schodach po podpisaniu listy obecności w proteście na zmianę pokoju; mimo wzywania jej do natychmiastowego podjęcia czynności wynikających z umowy o pracę, nie wykonywała tego polecenia; przebywała przez kilka dni w lokalu związkowym, mimo korzystania w tym czasie ze zwolnienia lekarskiego i mimo wezwania jej o wyjaśnienie tego stanu rzeczy, nie odpowiedziała na to wezwanie; odmówiła podpisania zakresu swoich obowiązków; kwestionowała i niestosownie komentowała polecenia przełożonych; lekceważyła uwagi przełożonego, że nie

wykonuje swoich obowiązków służbowych, co wpływa demoralizująco na pozostałych pracowników urzędu, a także na atmosferę w pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie powódki naruszało obowiązki pracownicze w sposób, który przemawiał za nieprzywróceniem jej do pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Wbrew zarzutom apelacji, trafnie uznał Sąd Rejonowy, że powoływanie się przez powódkę na niezyskanie przez pozwanego zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nią umowy o pracę, jako szczególnie chronionym działaczem związkowym, w sytuacji gdy takie pismo w imieniu związku zawodowego zostało podpisane przez powódkę, jest nadużyciem prawa i zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony. Należy mieć na uwadze, że pismo związku zawodowego niewyrażające zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym zostało podpisane przez nią samą. W takiej sytuacji powoływanie się przez powódkę na naruszenie przez pozwanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest nadużyciem prawa i zgodnie z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony. Sąd Okręgowy podkreślił, że na nadużycie prawa nie może skutecznie powoływać się strona, która sama dopuściła się takiego nadużycia. Potwierdzeniem trafności orzeczenia wydanego przez Sąd Rejonowy jest wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87, pogląd, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. w związku z art. 56 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. został uchylony ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804). Treść poprzednio obowiązującego art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. odpowiada obecnemu brzmieniu art. 477<sup>1</sup> k.p.c., dlatego Sąd Okręgowy odniósł się do tego zarzutu. Ocenił jako nieskuteczne powołanie się powódki na wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95,

OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210, wobec tego, że Sąd Rejonowy uznał, iż działanie powódki stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego i zmierzało do nadużycia przysługujących powódce praw. Sąd Okręgowy podkreślił, że fakt pełnienia przez powódkę funkcji związkowej nie mógł wpływać na decyzję Sądu w kwestii sposobu rozstrzygnięcia o jej żądaniu, gdyż byłoby to działaniem dyskryminującym pracowników niepełniących żadnych funkcji związkowych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 56 k.p., poprzez ich błędne zastosowanie polegające na zmianie dochodzonego roszczenia z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, w sytuacji gdy roszczenie o przywrócenie powódki do pracy nie było nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.); 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 zdanie pierwsze *in fine* k.p., poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie oraz art. 45 § 3 k.p., poprzez jego niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że można nie przywrócić do pracy pracownika szczególnie chronionego w razie uznania, że jego przywrócenie jest niecelowe; b) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez nieprawidłową wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie polegające na uznaniu, że podjęcie przez zarząd W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych decyzji w formie uchwały, za którą głosowało 3 z 4 członków zarządu (w tym powódka), o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy stanowi naruszenie przez powódkę zasad współzycia społecznego oraz uznanie, że podpisanie przez powódkę pisma z dnia 29 maja 2006 r. (odpowiedzi skierowanej do pracodawcy), informującego pracodawcę o treści uchwały zarządu, jest czynieniem przez nią użytku z przysługującego jej prawa (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) niezgodnie z jego przeznaczeniem oraz sprzecznie z zasadami współzycia społecznego; c) art. 8 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że powołanie się powódki na ochronę przewidzianą art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych stanowiło nadużycie prawa

przez zarząd W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych; d) art. 1 Konwencji Genewskiej (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, polegające na uznaniu, że wykonywanie obowiązków związkowych przez powódkę, tj. przewodniczenie zebraniu zarządu w dniu 29 maja 2006 r. i podpisanie przez nią jako przewodniczą organizacji związkowej treści podjętej przez zarząd uchwały stanowiło naruszenie prawa i nadużycie przez powódkę uprawnień związkowych; zdaniem pełnomocnika skarżącej, uznanie przez Sąd Okręgowy, że działanie powódki polegające na realizowaniu jej statutowych i ustawowych obowiązków narusza zasady współżycia społecznego, stanowi niedopuszczalną prawem dyskryminację pracownika pełniącego funkcje w związku zawodowym; e) art. 2 Konwencji Genewskiej (Nr 135) dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, polegające na uznaniu, że korzystanie przez powódkę z uprawnień związanych z podejmowaniem działalności związkowej, a wynikających z ustawy o związkach zawodowych, stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego; według Sądu powódka chcąc, aby jej zachowanie nie było uznane za sprzeczne z art. 8 k.p., powinna powstrzymać się od jakichkolwiek działań podejmowanych w imieniu związku zawodowego.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez przywrócenie powódki na dotychczasowe miejsce pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Skarżąca wniosła również o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie i jednocześnie przeprowadzenie rozprawy pod jej nieobecność.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącej uzasadniła tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące tego, czy członek zarządu związku zawodowego, który uczestniczy w podejmowaniu przez ten zarząd uchwały w sprawie wniosku pracodawcy o zgodę na rozwiązanie z nim stosunku pracy, narusza przez to zasady współżycia społecznego oraz czy powoływanie się przez przewodniczącego związku zawodowego, w takiej sytuacji, na brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim stosunku pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem

prawa bądź zasadami współżycia społecznego, a tym samym stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Pełnomocnik skarżącej podniosła, że art. 32 ustawy o związkach zawodowych uzależnia możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem reprezentującym związek zawodowy wobec pracodawcy od zgody zarządu organizacji związkowej. Mając na uwadze, że osobą taką jest zasadniczo członek zarządu organizacji związkowej, przepis ten ze swej istoty nakazuje zarządowi organizacji związkowej rozstrzygać w kwestii dotyczącej członka tego zarządu. Przepis ten nie przewiduje przy tym, że członek, którego sprawa dotyczy, ma się powstrzymać od brania udziału w podejmowaniu uchwały w ten sposób, że ma nie uczestniczyć w zebraniu zarządu albo w głosowaniu. Wyprowadzenie z uczestniczenia w obradach zarządu organizacji związkowej i z głosowania nad uchwałą przez członka zarządu organizacji związkowej wniosku, że działanie to jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stanowi przejaw niedozwolonej dyskryminacji.

Pełnomocnik skarżącej podniosła również, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż błędne zastosowanie przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. w odniesieniu do zachowania powódki doprowadziło do uznania, że powódka naruszyła zasady współżycia społecznego, co spowodowało oddalenie apelacji. Skarżąca podniosła, że zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy pominięły wyjaśnienia dotyczące procedury podjęcia uchwały o niewyrażeniu przez zarząd związku zawodowego zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy oraz błędnie wyprowadziły z wystosowania przez powódkę jako przewodniczącą związku zawodowego odpowiedzi na pismo pracodawcy (z 29 maja 2006 r.) wniosek, że to powódka podjęła decyzję o treści stanowiska związku i że pismo z 29 maja 2006 r. jest dokumentem wewnątrzwiązkowym potwierdzającym ten fakt. Tymczasem powódka już w ramach postępowania pierwszoinstancyjnego dowodziła, że kwestia pytania pracodawcy o rozwiązanie z nią stosunku pracy była przedmiotem obrad zarządu związku zawodowego i w wyniku tych obrad zarząd podjął uchwałę nr 4 z 29 maja 2006 r. o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, przy czym sama powódka oddała głos „wstrzymujący się” od rozstrzygnięcia w swojej sprawie. Zdaniem skarżącej, pominięcie tego faktu

doprowadziło do błędnego uznania, że podpisując pismo stanowiące odpowiedź związku zawodowego dla pracodawcy powódka nadużyła prawa, co spowodowało odmówienie jej ochrony prawnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy i dlatego podlegała uwzględnieniu.

Uzasadniony jest przede wszystkim zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w wyniku błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że podpisanie przez powódkę jako przewodniczącą zarządu organizacji związkowej skierowanego do pracodawcy pisma – zawierającego odpowiedź na jego wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę - stanowi nadużycie przez nią prawa podmiotowego, a w związku z tym nie może podlegać uwzględnieniu żądanie powódki przywrócenia jej do pracy.

1. Powódka była w chwili rozwiązania z nią umowy o pracę przewodniczącą zarządu W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych. Nie było w sprawie sporne, że z tego tytułu była objęta ochroną przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy, wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - z wyjątkiem sytuacji, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Chcąc rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca powinien był uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgody takiej nie uzyskał. W tej sytuacji rozwiązanie z powódką umowy o pracę niewątpliwie naruszało art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Powołanie się w tym kontekście przez Sąd Rejonowy na formalne naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 3 k.p. było o tyle nieprawidłowe, o ile powódki nie dotyczył obowiązek pracodawcy zasięgnięcia jedynie opinii reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej (o czym stanowi art. 52 § 3 k.p.), lecz obowiązek uzyskania zgody zarządu zakładowej

organizacji związkowej, wynikający z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie chodziło zatem tylko o konsultację związkową (pozwalającą pracodawcy na nieuwzględnienie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy, wyrażonych w opinii zakładowej organizacji związkowej), lecz o procedurę polegającą na uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Okręgowy nie stwierdził, co prawda, wyraźnie, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 3 k.p., jednak podzielił – pośrednio – ocenę materialnoprawną roszczeń powódki. Należy zatem jeszcze raz podkreślić - do powódki jako szczególnie chronionego działacza związkowego nie miał zastosowania art. 52 § 3 k.p., dotyczący obowiązkowych konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową, obejmujących zamiar rozwiązania umowy o pracę, miał natomiast zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przewidujący obowiązek uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie.

Według ustaleń faktycznych i ocen prawnych Sądu Okręgowego, pozwany pracodawca nie tylko naruszył art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ale także art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (albowiem żadna z trzech przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazanych w piśmie pracodawcy nie uzasadniała rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym) oraz art. 52 § 2 k.p. (co do drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, opisanej jako odmowa powiadomienia pracodawcy o harmonogramie wykorzystania czasu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w wymiarze 63 godzin miesięcznie). Naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę były zatem poważne.

W związku z tym rozważenia wymagało, czy w rozpoznawanej sprawie (w jej stanie faktycznym) istniała możliwość nieuwzględnienia przez sąd pracy żądania przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia w to miejsce odszkodowania.

Rozważając tę kwestię, Sąd Rejonowy powołał się w swojej argumentacji na art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., a ostatecznie przyjął, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, ponieważ pozostaje ona ze swoimi przełożonymi w konflikcie, a ponadto przez długi okres (półtora roku) uchylała się

od świadczenia pracy, co demoralizująco oddziaływało na innych pracowników, było przyczyną złej atmosfery w pracy i destrukcyjnie wpływało na cały zespół. Sąd Okręgowy - dzieląc w tej kwestii ocenę Sądu Rejonowego – wielokrotnie powtórzył w swojej argumentacji, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, a także powołał w rozważaniach prawnych art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.

Odwołanie się Sądów obydwu instancji do treści art. 45 § 2 k.p. (zastosowanego do sytuacji powódki poprzez art. 56 § 2 k.p.) oraz przedstawienie oceny o „niecelowości” przywrócenia powódki do pracy wymaga wyraźnego podkreślenia, że konstrukcja „niecelowości” przywrócenia do pracy w ogóle nie mogła mieć do niej zastosowania. Co prawda, według art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie jednak art. 45 § 3 k.p. przewiduje, że przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p.; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Dosłowna treść art. 45 § 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości: do powódki - jako pracownika objętego w przepisach pozakodeksowych (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę – nie miał zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Uzasadniony jest w związku z tym zarzut skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 zdanie pierwsze *in fine* k.p., przez ich nieprawidłowe zastosowanie, oraz art. 45 § 3 k.p., przez jego niezastosowanie do powódki, co polegało na przyjęciu przez ten Sąd, że można nie przywrócić do pracy pracownika szczególnie chronionego w razie uznania, że jego przywrócenie jest niecelowe.

2. Nie oznacza to jednak - wbrew twierdzeniom skarżącej zawartym w skardze kasacyjnej – że w stosunku do szczególnie chronionych przed



rozwiązaniem z nimi stosunku pracy działaczy związkowych nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego. W orzecznictwie przyjmuje się, że jest do dopuszczalne na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425, z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90, z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 376). Zgodnie z art. 477<sup>1</sup> k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W szczególnie rażących przypadkach naruszenia przez pracownika, podlegającego ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, obowiązków pracowniczych możliwe jest nawet oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy bez zasądzania alternatywnego odszkodowania, chociaż pracodawca naruszył prawo przy rozwiązywaniu z nim stosunku pracy. Jednakże 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 (np. naruszało art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy, w wyniku zastosowania art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652). Zarzut niezgodności roszczenia o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie może ograniczać się do stwierdzenia, że działacz związkowy dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 650). Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym 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 miało miejsce naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych. (Sąd Okręgowy stwierdził dosłownie: „Zachowanie powódki naruszało bowiem obowiązki pracownicze w sposób, który przemawia za nieprzywracaniem jej do pracy.”) Co prawda, podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie uzasadniały – w ocenie Sądu Okręgowego - rozwiązania z nią stosunku pracy w tym trybie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jednak powódce można było przypisać innego rodzaju zachowania (m.in. uchylanie się od świadczenia pracy przez bardzo długi okres bez ponoszenia negatywnych konsekwencji z tego tytułu, co miało demoralizujący wpływ na pozostałych pracowników i stanowiło przyczynę złej atmosfery w pracy), które uniemożliwiały dalsze jej zatrudnienie. Sąd Okręgowy błędnie ocenił te okoliczności jako pozwalające na zastosowanie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. (choć w stosunku do powódki nie można było zastosować art. 45 § 2 k.p., co jednoznacznie wynika z art. 45 § 3 k.p.). Powinien był natomiast ocenić je w kontekście ewentualnego zastosowania art. 8 k.p., co pozwalałoby w konsekwencji – w razie stwierdzenia przesłanek do zastosowania tego przepisu - na odmowę udzielenia ochrony powódce jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu. Należy jednak mieć na uwadze, że ochrony tej można odmówić tylko wówczas, gdy zachowanie pracownika chronionego było wyjątkowo, szczególnie, rażąco sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, potwierdzeniem trafności orzeczenia wydanego przez Sąd Rejonowy jest pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87, zgodnie z którym roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli

zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne. Zdaniem Sądu Okręgowego „taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie”. Poglądu tego nie można podzielić bez zastrzeżeń. Być może zachowanie powódki jako pracownika było naganne w takim stopniu, że jej powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych pracowników (co jednak powinno podlegać ustaleniu i starannej ocenie przy ponownym rozpoznaniu sprawy), nie jest natomiast możliwe uznanie, że naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne. W rozpoznawanej sprawie naruszenie przez pracodawcę prawa było niewątpliwie poważne, skoro – według ustaleń faktycznych i ocen prawnych Sądu Okręgowego - dotyczyło zarówno naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 52 § 2 k.p., jak i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

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 (np. w związku z nieuzyskaniem na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego 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 r., 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 tym kontekście (zachowań powódki jako pracownika, naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych) należało ocenić, czy wystąpienie przez nią z roszczeniem o przywrócenie do pracy nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

3. Sąd Najwyższy podziela zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Naruszenie to nastąpiło przez niewłaściwe zastosowanie wymienionych przepisów w wyniku uznania, że podpisanie przez powódkę jako przewodniczącą zarządu związku zawodowego pisma z 29 maja 2006 r. (zawierającego odpowiedź skierowaną przez zarząd organizacji związkowej do pracodawcy) - w którym zarząd organizacji związkowej poinformował pracodawcę o treści swojej uchwały w przedmiocie niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką - było nadużyciem prawa, czyli czynieniem przez nią użytku z przysługującego jej prawa podmiotowego (ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) niezgodnie z jego przeznaczeniem oraz sprzecznie z zasadami współżycia społecznego. Podpisanie przez powódkę jako przewodniczącą zarządu organizacji związkowej pisma skierowanego do pracodawcy nie może być utożsamiane z jednoosobowym podjęciem przez nią decyzji o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Wysłanie tego pisma poprzedziło - jak twierdziła powódka - podjęcie przez zarząd W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych decyzji w formie uchwały, za którą głosowało 3 z 4 członków zarządu (w tym powódka), o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Również sam udział powódki jako przewodniczącej zarządu związku zawodowego w głosowaniu nad kwestią wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę nie może być rozważany w kategoriach naruszenia przez nią zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, organem uprawnionym do wyrażenia zgody w imieniu związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym jest zarząd zakładowej organizacji związkowej. Zarząd związku zawodowego składa się zwykle z kilku członków. Podjęcie przez nich decyzji w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy wymaga podjęcia uchwały. Zwykle działaczem związkowym podlegającym szczególnej ochronie

(imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy) jest przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej. Żaden przepis prawa powszechnie obowiązującego nie przewiduje wyłączenia od udziału w głosowaniu nad wnioskiem pracodawcy o wyrażenie zgody tej osoby, której wniosek ten dotyczy. Z faktu ewentualnego udziału powódki w podjęciu uchwały odmawiającej wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę nie można wyciągać takiego wniosku, jaki wyciągnął Sąd Okręgowy - a mianowicie, że stanowi do nadużycie prawa podmiotowego. Sądy obydwu instancji nie badały przy tym szczegółowo kwestii, czy uchwała zarządu W. Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych z 29 maja 2006 r. została podjęta zgodnie z przepisami prawa (ustawą o związkach zawodowych, statutem związku zawodowego, ewentualnie regulaminem funkcjonowania zarządu związku zawodowego). Sądy nie badały również, jaki był przebieg głosowania oraz jego wynik, czy i w jaki sposób powódka uczestniczyła w tym głosowaniu, czy zaprotokołowana treść uchwały odpowiadała woli osób biorących udział w głosowaniu. Samo podpisanie przez powódkę pisma skierowanego do pracodawcy, a nawet dołączonej do tego pisma uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie dają podstaw do wyciągania jakichkolwiek wniosków co do przebiegu głosowania. Opisane zachowanie powódki (podpisanie pisma skierowanego do pracodawcy) samo w sobie nie może być ocenione jako naruszenie zasad współżycia społecznego.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że słuszny jest kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ powódce nie można przypisać naruszenia zasad współżycia społecznego w związku z podpisaniem w imieniu związku zawodowego pisma skierowanego do pracodawcy zawierającego informację o odmowie wyrażenia zgody na jej zwolnienie z pracy.

4. Nieuzasadniony jest natomiast zarzut skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu przez Sąd Okręgowy, że powołanie się powódki na ochronę przewidzianą art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowiło nadużycie

prawa przez zarząd W.Związku Zawodowego Pracowników Samorządowych. Takiego poglądu Sąd Okręgowy nie wyraził. Obowiązkiem pracodawcy jest zwrócenie się do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z osobą objętą ochroną przed zwolnieniem. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie ma natomiast obowiązku wyrażenia zgody. Nawet jeżeli niewyrażenie zgody przez zarząd narusza w konkretnej sprawie zasady współzycia społecznego, negatywnych konsekwencji tego naruszenia nie może ponosić pracownik, choćby był przewodniczącym zarządu związku zawodowego. Przewodniczący zarządu związku zawodowego nie może ponosić indywidualnej odpowiedzialności za kolektywną decyzję kilkuosobowego zarządu.

5. Ponieważ skarga kasacyjna okazała się uzasadniona w części dotyczącej zarzutów naruszenia art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. oraz art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zbędne stało się szczegółowe rozważanie przez Sąd Najwyższy zasadności zarzutów naruszenia art. 1 Konwencji Genewskiej (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126-załącznik) oraz art. 2 Konwencji Genewskiej (Nr 135) dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178-załącznik). Wykonywanie przez powódkę obowiązków związkowych, w tym przewodniczenie zebraniu zarządu w dniu 29 maja 2006 r. i podpisanie przez nią jako przewodniczącą zarządu organizacji związkowej treści podjętej przez zarząd uchwały, nie mogło stanowić naruszenia prawa i nadużycia przez powódkę uprawnień związkowych. Jednakże uznanie przez Sąd Okręgowy, że działanie powódki, które polegało na realizowaniu jej statutowych i ustawowych obowiązków, naruszyło zasady współzycia społecznego, nie stanowiło „niedopuszczalnej prawem dyskryminacji pracownika pełniącego funkcje w związku zawodowym”. Ocena Sądu Okręgowego nie miała nic wspólnego z dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> i 18<sup>3b</sup> k.p. Zauważyć należy, że dyskryminacji pracownika może dopuścić się pracodawca, a nie sąd pracy, nawet jeżeli błędnie oceni zasadność roszczeń pracownika. Korzystanie przez powódkę z uprawnień związanych z podejmowaniem działalności związkowej, a wynikających z ustawy o związkach zawodowych, nie może samo przez się stanowić naruszenia zasad współzycia społecznego, chyba że przed sądem dowiedzione zostałyby nie zwykłe

skorzystanie przez powódkę z tych uprawnień, ale skorzystanie stanowiące ich nadużycie. Nie można przyjąć, że powódka chcąc, aby jej zachowanie nie było uznane za sprzeczne z art. 8 k.p., powinna powstrzymać się od jakichkolwiek działań podejmowanych w imieniu związku zawodowego. Z całą pewnością lepiej byłoby, gdyby powódka nie uczestniczyła czynnie w podjęciu uchwały w swojej własnej sprawie (np. nie brała w ogóle udziału w głosowaniu nad uchwałą w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę, a biorąc udział w głosowaniu – wstrzymała się od głosu), zachowując w ten sposób całkowitą bezstronność jako przewodnicząca zarządu związku zawodowego. Jeżeli jednak w sprawie jej dotyczącej zdecydował statutowy organ związku zawodowego (zarząd), podejmując stosowną uchwałę, to przesłanie tej uchwały pracodawcy przy piśmie przez nią podpisanym nie mogło stanowić naruszenia zasad współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. i art. 108 k.p.c. Mimo wniosku powódki o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, Sąd Najwyższy rozpoznał ją na posiedzeniu niejawnym, uznając niektóre z jej podstaw za oczywiście uzasadnione.

/tp/