



Sygn. akt III PK 20/04

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Goner (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa K.D.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu L. Sp. z o.o. w L.

o przywrócenie do pracy,

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

Publicznych w dniu 8 czerwca 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w L.

z dnia 27 listopada 2003 r.,

oddala kasację.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z 23 kwietnia 2003 r., przywrócił powoda K.D. do pracy w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym - L. Spółce z o.o. w L. na dotychczasowych

warunkach pracy i płacy, zasądając jednocześnie od pozwanego na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 38.674 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od 17 października 1990 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 sierpnia 1997 r. został oddelegowany do pełnienia funkcji przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, zaś 6 kwietnia 2002 r. walne zebranie delegatów NSZZ „Solidarność” dokonało wyboru powoda na stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej. Od 5 listopada 2001 r. powód był równocześnie zatrudniony w Spółdzielni Mieszkaniowej „K.”, w niepełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku prezesa zarządu. Według ustaleń Sądu, 10 kwietnia 2002 r. powód wpisał (zaznaczył skrótami) w ewidencji wyjść z pozwanej Spółki, że udaje się do Zarządu Regionu Środkowowschodniego, komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” w „F.” oraz Spółdzielni Mieszkaniowej „K.”. W tym dniu powód złożył w kancelarii pozwanej Spółki wniosek o urlop obejmujący dwa dni - 11 i 12 kwietnia 2002 r. W tych dniach nie stawiał się do pracy pomimo tego, że nie otrzymał zgody na skorzystanie z urlopu. Pismem z 11 kwietnia 2002 r. pozwana Spółka zawiadomiła komisję zakładową NSZZ „Solidarność”, której przewodniczącym był powód, że z dniem 17 kwietnia 2002 r. zamierza rozwiązać z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na: 1) nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy i regulaminu pracy oraz innych przepisów dotyczących dyscypliny pracy obowiązujących w Spółce - niepodaniu w książce wyjść informacji wymaganych zarządzeniem prezesa zarządu Spółki; 2) świadczeniu innej pracy - podczas gdy powód wpisany był w książce wyjść Spółki w rubryce „wyjście służbowe”, faktycznie wykonywał funkcję prezesa zarządu w Spółdzielni Mieszkaniowej „K.” w czasie godzin pracy w Spółce, czego potwierdzenie stanowiła notatka z kontroli przeprowadzonej 10 kwietnia 2002 r.; 3) nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w dniach 11 i 12 kwietnia 2002 r. z uwagi na niezyskanie zgody przełożonego na urlop wypoczynkowy w tych dniach; 4) składaniu nieprawdziwych oświadczeń w książce wyjść. Jako podstawę prawną zamiaru zwolnienia powoda bez wypowiedzenia pracodawca podał art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pismem z 15 kwietnia 2002 r. komisja zakładowa NSZZ „Solidarność” nie

wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, uznając zamiar prezesa Spółki za bezpodstawny i noszący znamiona szykanowania działacza związkowego. W dniu 17 kwietnia 2002 r. powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w którym jako okoliczności uzasadniające decyzję pracodawcy wskazano te, które zawierało pismo z 11 kwietnia 2002 r. zawiadamiające komisję zakładową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przywracając powoda do pracy Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutów pozwanej Spółki pod adresem powoda, że pod pozorem wyjścia służbowego świadczył pracę w Spółdzielni Mieszkaniowej „K.”, przyjmując, że faktycznie powód udał się tam w związku z pełnioną funkcją związkową – w celu odebrania protokołu zebrania wyborczego, przeznaczonego dla organów związku zawodowego, który był przepisywany przez pracownicę Spółdzielni G. D. Sąd przyjął, że w świetle obowiązujących u pozwanego zasad dotyczących udzielania urlopu wypoczynkowego powód powinien był uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego przed udaniem się na urlop. Skoro tej zgody nie uzyskał, to tym samym doszło do uchybienia z jego strony. Uchybienie to nie miało jednak wielkiej wagi i w związku z tym postępowanie powoda nie mogło zostać uznane za szczególnie naganne. Zachowanie powoda leżące u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji złożył pozwany pracodawca, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i art. 8 k.p. oraz naruszenie przepisów postępowania mogące mieć wpływ na wynik sprawy - art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., art. 245 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., art. 271 § k.p. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 477¹ § 2 k.p.c. Domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa, ewentualnie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania.

Sąd Okręgowy w L. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 27 listopada 2003 r., oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. W chwili rozwiązania z powodem stosunku pracy korzystał on, z racji pełnienia funkcji związkowych, ze szczególnej ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę), co oznacza, że pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać bez wypowiedzenia stosunku pracy z powodem jako pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania jego mandatu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który w działaniu powoda polegającym na niedokładnym i nieczytelnym dokonaniu wpisu w książce wyjść oraz niezyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w dniach 11 i 12 kwietnia 2002 r. doszukał się uchybień. Sąd podkreślił, że obowiązkiem każdego pracownika pozwanej Spółki, w tym także korzystającego ze szczególnej ochrony, było uzyskanie zgody przełożonego przed udaniem się na urlop wypoczynkowy. Tym samym nieobecność powoda w pracy bez wcześniejszego uzyskania zgody na urlop wypoczynkowy mogła zostać potraktowana przez pracodawcę jako nieusprawiedliwiona. Jednakże sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy wyraża się w tym, że pracownikowi podlegającemu takiej ochronie służy roszczenie o przywrócenie do pracy nawet w przypadku ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli pracodawca nie uzyska wymaganej zgody organizacji związkowej na jego zwolnienie. Dopiero wykazanie sprzeczności tego żądania z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pozwala na uznanie takiego żądania za nieuzasadnione i w konsekwencji na zasądzenie odszkodowania zamiast żadanego przywrócenia do pracy. Sąd Okręgowy nie dopatrył się w postępowaniu powoda działania szczególnie nagannego i rażąco naruszającego podstawowe obowiązki pracownicze. Przy ocenie tej należało mieć na uwadze także okoliczność, że powód od ponad sześciu lat był oddelegowany do pełnienia funkcji w związkach zawodowych. Oddelegowanie powoda do pracy związkowej i zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w okresie dwóch

minionych kadencji pozwalało, według Sądu, na przyjęcie, że z uwagi na ponowny wybór (fakt znany pozwanemu pracodawcy) wolą organizacji związkowej będzie ponowne wystąpienie do pracodawcy ze stosownym wnioskiem o oddelegowanie powoda i zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Twierdzenie pozwanego, że żądanie powoda przywrócenia go do pracy narusza zasady współżycia społecznego z uwagi na nierówność sytuacji pracowników niebędących działaczami związkowymi w porównaniu z sytuacją powoda jest, w ocenie Sądu, nieuzasadnione. Powód pełniąc funkcję przewodniczącego komisji zakładowej korzystał z przywileju nieświadczenia pracy w poprzednich kadencjach. Mógł mieć zatem przekonanie, że w związku z ponownym wyborem pozyska stosowne zwolnienie, tym bardziej, że pomimo upływu poprzedniej kadencji pracodawca nie powierzył mu żadnych czynności do wykonania. Dwudniowa nieobecność powoda w pracy nie zdeorganizowała w żaden sposób funkcjonowania pozwanej Spółki, co rzutuje na ocenę wagi przewinienia, jakiego dopuścił się powód. Mając na względzie z jednej strony przekonanie powoda (częściowo usprawiedliwione), że z racji pełnienia funkcji w związku zawodowym nie musi uzyskiwać zgody na urlop, z drugiej zaś strony okoliczność, że nieobecność ta nie wpłynęła negatywnie na prawidłowe funkcjonowanie pracodawcy, Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w roszczeniu powoda o przywrócenie do pracy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji, że doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i art. 8 k.p. W przedmiotowej sprawie nie było możliwe zasądzenie, w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. z uwagi na § 2 tego przepisu, który nakazuje stosować odpowiednio do roszczeń z tytułu nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 45 § 2 i 3 k.p., a to oznacza, że nie jest możliwe rozważanie celowości przywrócenia do pracy zwolnionego niezgodnie z prawem działacza związkowego. Zarówno w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, jak również w trakcie postępowania przed Sądem Okręgowym, pozwany nie wykazał, a nawet nie próbował wykazać, poza zarzutami dopuszczenia się przez powoda czynu określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jakichkolwiek innych przyczyn, które potwierdzałyby sprzeczność

żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Przepis art. 8 k.p. nie może być traktowany jako instrument służący do przekreślania sensu regulacji przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to, że nie można podzielić wywodów pozwanego, że skoro działacz związkowy dopuścił się czynu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie można go przywrócić do pracy. Z tych względów również zarzut naruszenia art. 477¹ § 2 k.p.c. przez niezastosowanie tego przepisu i nieorzeczenie o roszczeniu odszkodowawczym w okolicznościach faktycznych sprawy Sąd uznał za bezzasadny.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając wyrok w całości. Kasację oparł na następujących podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię w związku z przyjęciem, że nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach 11 i 12 kwietnia 2002 r., wobec nieuzyskania zgody na urlop wypoczynkowy, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda będącego działaczem związkowym korzystającym ze szczególnej ochrony stosunku pracy przed rozwiązaniem,

- art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię w związku z przyjęciem, że w okolicznościach faktycznych sprawy, to jest nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w dniach 11 i 12 kwietnia 2002 r., wobec nieuzyskania zgody na urlop wypoczynkowy, przy jednoczesnej znajomości przez niego jednolitych zasad udzielania u pozwanego urlopów pracownikom-działaczom związkowym zarówno zwolnionym ze świadczenia pracy, jak i niezvolnionym ze świadczenia pracy, a więc działania umyślnego i naganego, nie jest możliwe orzeczenie z urzędu o alternatywnym roszczeniu odszkodowawczym przewidzianym we wskazanych przepisach;

- art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2003 r., przez jego błędną wykładnię, w związku z przyjęciem, że przepis ten, zapewniając ochronę trwałości stosunku pracy działacza związku zawodowego, jednocześnie wyłącza stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy pracowników w czasie trwania stosunku

pracy (art. 94 pkt 9 k.p.);

2) naruszenia przepisów postępowania, mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, że powód z racji pełnienia funkcji w związku zawodowym pozostawał w przekonaniu, że nie musi uzyskiwać zgody na urlop, co jest sprzeczne z zeznaniami świadków [...], stwierdzającymi jednoznacznie, że każdy pracownik-działacz związku zawodowego powinien uzyskać zgodę na urlop, zarówno zwolniony, jak i niezvolniony ze świadczenia pracy, oraz sprzeczne z postępowaniem samego powoda, który składał wnioski urlopowe do zaakceptowania przez przełożonego przed udaniem się na urlop, także w okresie korzystania ze zwolnienia z świadczenia pracy;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i z art. 391 k.p.c., polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów poprzez ustalenie, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powoda-działacza związkowego w dniach 11 i 12 kwietnia 2002 r., wobec nieuzyskania zgody na urlop wypoczynkowy, nie jest zachowaniem naruszającym zasady współżycia społecznego w pozwanym zakładzie pracy dotyczące stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników korzystających ze statusu działacza związku zawodowego i niekorzystających z takiego statusu; a nadto ustalenie, wbrew doświadczeniu życiowemu, na podstawie jedynie zeznań świadka G.D. - podwładnej powoda - że powód 10 kwietnia 2002 r. nie świadczył pracy w siedzibie Spółdzielni Mieszkaniowej „K.”, a zjawił się tam jedynie po odbiór dokumentów związkowych;

- art. 245 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i z art. 391 k.p.c., przez pominięcie w ustaleniu stanu faktycznego i ocenie materiału dowodowego sprawy regulaminu pracy i zarządzenia nr 36 „instrukcji w sprawie urlopów pracowniczych” nakładających na każdego pracownika pozwanego, w tym działacza związkowego zwolnionego bądź niezvolnionego ze świadczenia pracy, obowiązek uzyskania zgody przełożonego na urlop wypoczynkowy nieobjęty planem urlopów; nadto pominięcie w ustaleniu stanu faktycznego i ocenie materiału dowodowego wniosków urlopowych powoda zaakceptowanych przez przełożonego z okresu

korzystania przez powoda jako działacza związkowego ze zwolnienia z świadczenia pracy wskazującego na posiadanie wiedzy powoda o konieczności zgody przełożonego na urlop;

- art. 271 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i z art. 391 k.p.c., przez pominięcie w ustaleniu stanu faktycznego i ocenie materiału dowodowego zeznań świadków [...] w części, w jakiej świadkowie stwierdzili, że pozwany pracodawca zwracał uwagę powodowi oraz innym pracownikom będącym działaczami związkowymi na konieczność przestrzegania przepisów dotyczących porządku i dyscypliny pracy;

- art. 477¹ § 2 k.p.c. i art. 385 k.p.c., przez brak zastosowania tych przepisów i nieorzeczenie o roszczeniu odszkodowawczym w okolicznościach faktycznych sprawy oraz oddalenie apelacji.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa bądź orzeczenie o odszkodowaniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) z winy pracownika powinno być stosowane wyjątkowo, z ostrożnością i wyłącznie z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 k.p. Dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę w tym nadzwyczajnym trybie jest ograniczona do przypadków rażących. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie. W niniejszej sprawie należało rozstrzygnąć, czy zachowanie powoda – które stało się przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia – stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zakwalifikowanie zachowania powoda jako

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależało od oceny, czy zachowanie to stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz czy było ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda, w szczególności czy było to „ciężkie” zawinienie), jak i w ujęciu przedmiotowym (co do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy).

Powodowi przypisane zostało naruszenie podstawowego obowiązku pracownika, jakim był obowiązek uzyskania zgody pracodawcy na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego. Z ustaleń Sądu Rejonowego, zaakceptowanych przez Sąd Okręgowy, wynikało, iż powód w dniu 10 kwietnia 2002 r. złożył wniosek o urlop obejmujący dni 11 i 12 kwietnia 2002 r., a następnie nie stawiał się w tych dniach do pracy, mimo że nie otrzymał zgody na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w tym czasie. Sąd pierwszej instancji, a za nim Sąd Okręgowy, ustaliły jednocześnie, że w pozwanej Spółce istniała praktyka wskazująca na konieczność uzyskania zgody przełożonego na urlop wypoczynkowy, natomiast nie było praktyki pozostawiania wniosku o urlop w sekretariacie (kancelarii) zakładu pracy i udawania się na urlop bez akceptacji pracodawcy. Te ustalenia stały się podstawą przyjęcia przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, iż działanie powoda nosiło znamiona naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem powód miał obowiązek uzyskania zgody przełożonego na urlop, zaś nieuzyskanie tej zgody stanowiło naruszenie dyscypliny pracy. Sądy pierwszej i drugiej instancji były zatem zgodne co do tego, że zachowanie powoda stanowiło uchybienie podstawowym obowiązkom pracownika, jednocześnie jednak uznały, że zachowanie to nie mogło być potraktowane jako „ciężkie” naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną przywrócenia powoda do pracy było zatem przyjęcie, że nie zostały spełnione ustawowe przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mogące stanowić podstawę rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu Najwyższego należy podzielić powyższą ocenę zachowania powoda dokonaną przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie. Zarzut ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest bowiem zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (co do bezprawności naruszenia obowiązków pracowniczych - w rozpoznawanej sprawie było to możliwe i Sądy przyjęły obiektywne naruszenie przez powoda zasad udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych) także zarzut wadliwości tego zachowania w płaszczyźnie podmiotowej (co do winy) i to wadliwości odpowiednio kwalifikowanej przez przypisanie pracownikowi winy w postaci „ciężkiej”, rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie subiektywnej wadliwości zachowania pracownika należy wziąć pod uwagę towarzyszące temu zachowaniu okoliczności, w tym stan świadomości i woli pracownika. W niniejszej sprawie nie można przypisać powodowi „ciężkiego” stopnia winy - rażącego niedbalstwa lub złej woli. Okolicznością częściowo usprawiedliwiającą zachowanie powoda była jego szczególna sytuacja faktyczna, w jakiej się znalazł po ponownym wyborze go do pełnienia funkcji przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. Od 1997 r. powód był oddelegowany do pełnienia funkcji przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” z jednoczesnym zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w pozwanej Spółce. W dniu 6 kwietnia 2002 r., na kilka dni przed skorzystaniem z urlopu bez zgody bezpośredniego przełożonego, powód został ponownie wybrany na stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej. Zgodne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym jest ustalenie Sądów obu instancji, że w zaistniałej sytuacji, mimo braku formalnego oddelegowania do pracy związkowej, powód mógł przypuszczać, iż w związku z ponownym wyborem do władz zakładowej organizacji związkowej będzie mógł korzystać z przywileju nieświadczenia pracy, zwłaszcza że pracodawca nie powierzył mu żadnych czynności, pomimo upływu poprzedniej kadencji. Powód znał obowiązujące w jego zakładzie pracy zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, lecz zbagatelizował ciążyący na nim obowiązek uzyskania zgody pracodawcy na urlop, miał jednak podstawy, aby sądzić, że jego działanie nie wywoła żadnych negatywnych konsekwencji dla pracodawcy, z uwagi na to, że i tak w tym czasie nie miał świadczyć pracy na jego rzecz. Ponadto powód miał świadomość, że poprzednio pracodawca stosował bardziej liberalną praktykę

udzielania urlopów działaczom związkowym i akceptował takie postępowanie. W tych okolicznościach Sądy obu instancji miały podstawy, aby uznać, że subiektywne przekonanie powoda o braku negatywnych dla pracodawcy skutków nieuzyskania przez niego zgody przełożonego na urlop było częściowo usprawiedliwione. Nie można wobec tego przypisać powodowi winy ani w postaci winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa, które konstruowałyby ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w ujęciu podmiotowym.

Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się również, aby uchybienia, których dopuścił się pracownik, spowodowały szkodę w mieniu pracodawcy albo co najmniej istotne zagrożenie dla interesów zakładu pracy. Oceniając zagrożenie interesów strony pozwanej nie można pominąć przedstawionej wcześniej szczególnej sytuacji faktycznej, w jakiej znajdował się powód. Jako działacz związkowy oddelegowany do pracy związkowej powód nie był brany pod uwagę przy organizacji pracy w pozwanej Spółce. Kilka dni przed zdarzeniem, które stało się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy, został ponownie wybrany do władz związkowych. Po wyborze do pełnienia funkcji przewodniczącego komisji zakładowej na kolejną kadencję powód nie uzyskał, co prawda, formalnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy u pracodawcy i oddelegowania do pracy związkowej, jednak jednocześnie pracodawca nie przewidział w tym czasie dla niego żadnych czynności (obowiązków) związanych z przedmiotem działalności Spółki. W tych okolicznościach nie można stwierdzić zagrożenia dla interesów pracodawcy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy w sytuacji, gdy powód nie miał być w tym czasie zatrudniony przy konkretnych czynnościach pracowniczych. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, jakie dobro pracodawcy zostało zagrożone (naruszone) działaniem powoda i na czym to zagrożenie (naruszenie) polegało. Mając na uwadze szczególną sytuację powoda należało stwierdzić, że jego zachowanie, choć kolidujące z dyscypliną pracy obowiązującą u strony pozwanej oraz wynikającymi z niej obowiązkami, nie powinno być oceniane jako godzące w sposób "ciężki" w jej interesy.

W szczególnych okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak było

przesłanek do zastosowania przez pracodawcę nadzwyczajnego sposobu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie uzasadnia jakiegokolwiek zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienie pracownicze, które cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracownika i które spowodowało zagrożenie interesu pracodawcy. Zachowania powoda w niniejszej sprawie nie można zakwalifikować jako "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych" ani ze względu na przesłanki subiektywne (podmiotowe), ani obiektywne (przedmiotowe). Skoro zarzut błędnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. okazał się nieuzasadniony, także dalsze zarzuty naruszenia prawa materialnego były bezzasadne.

Zarzut naruszenia przepisów art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i art. 477¹ § 2 k.p.c. w związku z art. 8 k.p. - w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy braku możliwości orzeczenia z urzędu o alternatywnym roszczeniu odszkodowawczym przewidzianym we wskazanych przepisach – okazał się nieuzasadniony ze względu na to, że w rozpoznawanej sprawie w ogóle nie było podstaw do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca przede wszystkim naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i z tej przyczyny powództwo o przywrócenie do pracy podlegało uwzględnieniu na podstawie art. 56 § 1 k.p. Skorzystanie przez Sąd ze szczególnego uprawnienia, przewidującego możliwość uwzględnienia z urzędu innego roszczenia niż wybrane przez pracownika, musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami i przekonującymi względami, które w rozpoznawanej sprawie nie zachodzą. Zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy byłoby możliwe, gdyby doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, ale jednocześnie zachowanie pracownika stanowiłoby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli cechowało się szczególnymi właściwościami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, co pozwalałoby na ocenę, że przywrócenie go do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia.

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obejmuje uchybienia o różnym znaczeniu z

punktu widzenia ich ciężaru gatunkowego. Do uchybień mniejszej wagi można zaliczyć na przykład niewłaściwe podanie przez pracodawcę przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, natomiast poważnym uchybieniem, o najwyższym stopniu wadliwości, jest rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie bez istnienia przyczyny, którą można by zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. To rozróżnienie jest szczególnie ważne wtedy, gdy pracodawca, broniąc się przed przywróceniem pracownika do pracy, powołuje niemożliwość lub niecelowość wydania takiego orzeczenia przez sąd pracy. Według przepisu art. 45 § 2 k.p., który ma zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 k.p.), niecelowość lub niemożliwość przywrócenia do pracy musi mieć charakter zobiektywizowany, to znaczy niezależny od subiektywnego przekonania strony lub swobodnego uznania sądu. Sąd może bowiem ocenić istnienie owej niemożliwości lub niecelowości dopiero wówczas, gdy ją "ustali". Powyższy warunek wynika wprost z art. 45 § 2 k.p. i świadczy o tym, że w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę, prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Niemożliwość przywrócenia do pracy występuje na przykład w razie upadłości pracodawcy lub likwidacji jego zakładu pracy bądź też likwidacji komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony. Niecelowe natomiast może być przywrócenie pracownika do pracy wtedy, gdy istotnie popełnił on czyn stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz przywrócenie do pracy musiałoby być orzeczone wyłącznie ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów regulujących postępowanie związane z rozwiązaniem umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie przywrócenie powoda do pracy nastąpiło jednak nie w związku z tym, że Sądy obu instancji uznały, że przywrócenie do pracy nie jest niecelowe i niemożliwe w powyższym ujęciu (a zatem nie ma podstaw do stosowania art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.), lecz dlatego, że w zachowaniu powoda Sądy nie dopatrzyły się znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś przywrócenie do pracy nastąpiło z przyczyn „merytorycznych” (z powodu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), a nie z przyczyn „formalnych” (z powodu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach

zawodowych). Również wówczas, gdy pracodawca naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, lecz rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie miało uzasadnioną przyczynę, a zwłaszcza gdy postępowanie pracownika było szczególnie naganne, sąd pracy może zasądzić na jego rzecz odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPIUS 1997 r. nr 21, poz. 419). Uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika. Takich szczególnych okoliczności strona pozwana w rozpoznawanej sprawie nie wykazała.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieuzyskanie przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z tytułu pełnionej funkcji związkowej przesądza w zasadzie o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia go do pracy. Tylko wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, udowodnione przez pracodawcę, może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2001 r., I PKN 393/00, Prawo Pracy 2002 nr 6, s. 37). Zastosowanie art. 8 k.p. wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z naruszeniem prawa, oznacza że w miejsce żądanego przywrócenia do pracy możliwe jest na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 § 2 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 336). Roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ § 2 k.p.c.), jeżeli zachowanie się pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy

mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87). Przedstawione poglądy Sądu Najwyższego – które skład rozpoznający sprawę w pełni podziela – kreślą wyraźną linię orzecznictwa, zgodnie z którą zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy może mieć miejsce w razie nagannego („wyjątkowo nagannego”, „rażąco nagannego”, „wywołującego zgorszenie”) zachowania pracownika szczególnie chronionego przed zwolnieniem.

Również zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – w związku z art. 94 pkt 9 k.p. - przez przyjęcie, że przepis ten, zapewniając ochronę trwałości stosunku pracy działacza związkowego, wyłącza jednocześnie stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników – należy uznać za bezpodstawny. Szczególne uprawnienia przyznane działaczom związkowym wynikają z przepisów dotyczących ochrony tych działaczy, zaś to, że działacz związkowy – w tym przypadku przewodniczący komisji zakładowej – jest traktowany inaczej niż pozostali pracownicy - jest wpisane w istotę ochrony związkowej. Powód jako działacz związkowy pozostawał w innej sytuacji prawnej i faktycznej w stosunku do pozostałych pracowników – był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i korzystał ze szczególnej ochrony przysługującej działaczom związkowym. Podlegał zatem innej ocenie, jeśli chodzi o wykonywanie obowiązków pracowniczych. Jednocześnie Sądy przyjęły, że powoda obowiązywała przewidziana u pracodawcy dyscyplina pracy – powód miał obowiązek stawiania się w zakładzie pracy w godzinach pracy, usprawiedliwiania nieobecności, uzyskiwania zgody przełożonego na urlop, wpisywania się do księgi wyjść. Z powyższych względów zarzut kasacji dotyczący nierównego traktowania powoda jako działacza związkowego w stosunku do pozostałych pracowników należało uznać za bezpodstawny. Bezzasadny jest także zarzut pominięcia przy ustalaniu stanu faktycznego i ocenie materiału dowodowego regulaminu pracy i zarządzenia nr 36 „instrukcji w sprawie urlopów pracowniczych”, nakładających na każdego pracownika pozwanego, w tym działacza związkowego zwolnionego bądź niezvolnionego ze świadczenia pracy, obowiązek uzyskania

zgody przełożonego na urlop wypoczynkowy nieobjęty planem urlopów. Sądy uwzględniły te akty prawa zakładowego.

Jeśli chodzi o zarzuty kasacji dotyczące naruszenia przepisów postępowania - to jest art. 233 § 1, art. 328 § 2, art. 245 i art. 271 k.p.c. – należy uznać je za chybione. Uzasadnienie orzeczenia Sądu drugiej instancji odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy nie dopatrył się również przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych w art. 233 § 1 k.p.c. ani pominięcia dowodów wskazanych w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych (art. 271 § 1 i art. 245 k.p.c.).

Sąd Okręgowy nie ustalił bowiem, że powód z racji pełnienia funkcji w związku zawodowym nie musiał uzyskiwać zgody na urlop, wprost przeciwnie, przyjął, że skorzystanie z urlopu bez uzyskania zgody stanowiło naruszenie obowiązku pracowniczego i funkcjonujących u pozwanego zasad dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych. Podstawą rozstrzygnięcia było założenie, że ze względu na szczególne okoliczności faktyczne powód mógł przypuszczać, że jego zachowanie nie narusza interesów pracodawcy i im nie zagraża, a to wyklucza winę umyślną lub rażące niedbalstwo jako przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego w ujęciu podmiotowym. Dlatego ustalenia Sądu Okręgowego nie były sprzeczne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznaniami świadków [...], Sąd ustalił bowiem, zgodnie z tymi zeznaniami, że każdy pracownik-działacz związku zawodowego powinien uzyskać zgodę na urlop, zarówno zwolniony, jak i niezvolniony ze świadczenia pracy.

Kwestionowanie w kasacji ustaleń Sądu pierwszej instancji, dokonanych na podstawie zeznań świadka G.D. - podwładnej powoda jako prezesa Spółdzielni Mieszkaniowej „K.” - co do tego, że powód 10 kwietnia 2002 r. nie świadczył pracy w siedzibie Spółdzielni, a zjawił się tam jedynie po odbiór dokumentów związkowych, jest niezrozumiałe, ponieważ kwestia ta nie była przedmiotem apelacji, a zatem także rozpoznania przez Sąd Okręgowy, co należało potraktować jako wycofanie się strony pozwanej już na etapie postępowania apelacyjnego z zarzutu świadczenia przez powoda w tym dniu innej pracy - faktycznego wykonywania funkcji prezesa zarządu w Spółdzielni Mieszkaniowej „K.” w czasie

godzin pracy w Spółce. Kwestii tej nie można było zatem podnieść w kasacji.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c.