

**Wyrok z dnia 8 grudnia 1997 r.**

**I PKN 423/97**

**W sprawach o przywrócenie do pracy z powodu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) art. 45 § 3 KP w związku z art. 56 § 2 KP nie ma zastosowania.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Adam Józefowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Edwarda T. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w C. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 25 kwietnia 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwana Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w C. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 kwietnia 1997 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ciechanowie z dnia 30 stycznia 1997 r. [...] i przywrócił do pracy powoda Edwarda T. oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zaś apelację strony pozwanej oddalił. Z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji - który wbrew żądaniu powoda domagającego się przywrócenia do pracy, zasądził na jego rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę - wynika, że powód został zatrudniony u pozwanego dnia 1 sierpnia 1978 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Ostatnio zajmował stanowisko kie-

rownika działu higieny pracy. Umowa ta trwała do dnia 26 czerwca 1995 r., kiedy to została rozwiązana bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 KP. Od dnia 16 grudnia 1994 r. powód stał się członkiem zarządu komisji zakładowej NSZZ "Solidarność", działającej na terenie zakładu pracy. W dniu 23 marca 1995 r. powodowi wręczono zmieniony zakres obowiązków, w których ujęto prowadzenie spraw związanych z bhp w Terenowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w C. Powód nie wyraził zgody na prowadzenie spraw związanych z bhp. Bezpośrednia przełożona powoda H.S.-M. zwróciła się w dniu 24 marca 1995 r. do NSZZ "Solidarność" z pismem, że zamierza dokonać mu wypowiedzenia warunków pracy przez zmianę w zakresie obowiązków i wprowadzenie spraw związanych z bhp do Terenowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. W kwietniu 1995 r. M.S.-M. poleciła powodowi udział w kursie z zakresu bhp organizowanym przez NOT w C. Powód nie wziął udziału w kursie i nie przystąpił do egzaminu końcowego. Odmówił też sporządzenia dokumentacji związanej z wystąpieniem przypadku choroby zawodowej. Od kwietnia 1995 r. H.S.-M. zaczęła zwracać się do powoda pisemnie, a notatki o jego zachowaniu dostarczały E.Z. i A.W. Powód wielokrotnie pod adresem pracowników używał słów wulgarnych i obelżywych, jego zachowanie było aroganckie. Na współpracę skarżyły się osoby pozostające z nim w związkach służbowych i prosiły, aby zwolnić je z tej współpracy. Po objęciu stanowiska dyrektora Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w C. przez A.M., powód na łamach prasy wypowiedział się, że nie widzi możliwości współpracy z nowym dyrektorem. Dnia 20 czerwca 1995 r. H.S.-M. zwróciła się do dyrektora A.M. z wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP Związki zawodowe NSZZ "Solidarność", które zostały powiadomione o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, nie wyraziły zgody na rozwiązanie umowy. Mimo to pismem z dnia 26 czerwca 1995 r. dyrektor rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 KP, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków wyrażające się w systematycznym odmawianiu wykonania poleceń służbowych, w tym polecenia udziału w kursie bhp, systematycznym naruszaniu dyscypliny pracy przez publiczne ośmieszanie przełożonego, permanentnym naruszaniu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy przez wywoływanie nieporozumień i konfliktów.

Powód od dnia 21 czerwca 1995 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 26 czerwca 1995 r. pracownicy pozwanego J.N.-Z., T.P. i W.K. udały się do domu powoda, aby wręczyć mu pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Powód nie otworzył drzwi informując, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. W tymże dniu E.Z. wysłała do powoda listem poleconym pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Dowód odbioru przesyłki poleconej zaginął. Pracownicy odpowiedzialne za wydawanie przesyłek poleconych nie pamiętają, aby przesyłkę odbierał powód. W dokumentach oddawczych Urzędu Pocztowego [...] w C. widnieje adnotacja o wydaniu przesyłki adresatowi w dniu 29 czerwca 1995 r., natomiast dowodu odbioru przesyłki nie ma. W dniu 30 czerwca 1995 r. powód za pośrednictwem D.Ś. i K.M. doręczył pismo informujące zakład pracy, iż zgodnie z zatwierdzonym planem urlopów, rozpoczyna urlop wypoczynkowy od dnia 1 lipca 1995 r. Do odbioru karty urlopowej upoważnił te same osoby. H.S.-M. poinformowała pracownicy, że z powodem została rozwiązana umowa o pracę i nie jest on już pracownikiem pozwanego. Powodowi nie została przez te osoby przekazana informacja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Sąd Pracy postanowieniem z dnia 3 grudnia 1996 r. - wydanym na rozprawie - przywrócił powodowi termin do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę [...] uznając, że przekroczenie terminu określonego w art. 264 § 2 KP nastąpiło bez winy powoda. Rozpoznając merytorycznie sprawę Sąd ten uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Zakład pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę naruszył przepisy art. 52 § 2 KP i art. 54 KP. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie miesiąca od dowiedzenia się przez zakład pracy o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych, zaś przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie zostały podane w sposób konkretny, co stanowi naruszenie art. 54 KP Ponadto naruszono art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) przy dokonywaniu zmiany zakresu obowiązków. Wskazane (w piśmie z dnia 26 marca 1995 r.) w charakterze podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę przyczyny nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 KP Ponadto zakład pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (z uwagi na brak zgody związków zawodowych na rozwiązanie umowy o

pracę). Na tej podstawie Sąd Pracy uznał, że powództwo jest uzasadnione z tym, że zamiast zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy - na podstawie art. 56 KP w związku z art. 58 KP - zasądził odszkodowanie. Jednocześnie Sąd ten stwierdził, że zasądzenie odszkodowania oparte jest na przepisie art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC, uznając, że roszczenie o przywrócenie do pracy nie jest uzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, powołując się przy tym na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNCP 1994 z. 12 poz.230). Sąd Pracy uznał, że powód swoim zachowaniem "torpedował decyzje przełożonych w formie ośmieszającej, wpływał na zakłócenie funkcjonowania zakładu pracy". Działania jego nie miały nic wspólnego z funkcją związkową, natomiast miały na celu skonfliktowanie załogi. W tych warunkach przywrócenie powoda do pracy stałoby w konflikcie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Od wyroku Sądu Pracy apelację złożyły obie strony.

Gdy idzie o apelację pozwanego, Sąd drugiej instancji zajął następujące stanowisko. Zarzut naruszenia art. 264 § 2 KP jest niezasadny. Sąd Pracy prawidłowo ustalił, że aczkolwiek przesyłka awizowana, kierowana do powoda, w ksiązce oddawczej listów poleconych Urzędu Pocztowego w C. pod datą 29 czerwca 1995 r. figuruje jako oddana adresatowi, to wobec braku potwierdzenia dowodu jej odbioru, nie można przyjąć, że przesyłkę odebrał powód i że ta przesyłka dotarła do niego. Aby czynność prawna (jaką było pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę) była skuteczna, musiała dotrzeć do powoda w taki sposób, aby mógł się zapoznać z jej treścią (art. 61 KC). Wobec braku przekonujących dowodów, że pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę dotarło do niego w dniu 29 czerwca 1995 r. Sąd Pracy prawidłowo przywrócił mu termin do złożenia odwołania.

Inne zarzuty podnoszone przez pozwanego, jak błędna ocena, że zakład pracy naruszył art. 52 § 2 KP, również nie zostały uznane za zasadne. Zarzuty jakie postawiono powodowi nie były dostatecznie sprecyzowane (niewykonanie polecenia służbowego), bądź miały miejsce znacznie wcześniej, aniżeli miesiąc przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę (odmowa udziału w kursie bhp.). Sąd Pracy prawidłowo więc przyjął, że zakład pracy naruszył art. 52 § 2 KP, art. 54 KP, a przede wszystkim art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodo-

wych, rozwiązując z powodem umowę o pracę bez zgody związków zawodowych, w których powód pełnił funkcję członka komisji zakładowej (czego pozwany nie kwestionował). Sąd drugiej instancji podzielał ocenę Sądu Pracy, że zarzuty postawione powodowi nie kwalifikują się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP), mogłyby one natomiast stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem po uzyskaniu uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej.

Apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał za uzasadnioną. Jego zdaniem art. 56 KP w sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w zakresie przysługujących pracownikowi roszczeń w § 2 odsyła do przepisów art. 45 § 2 i 3 KP. Przepis art. 45 § 2 upoważnia zaś sąd do zasądzenia odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy, o ile takie przywrócenie byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jednakże § 3 art. 45 KP wyraźnie stanowi, że zmiana żądania nie może być dokonana w stosunku do pracowników (między innymi) chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę bądź jej rozwiązaniem szczególnymi przepisami, chyba że zachodzi upadłość lub likwidacja pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie nie zachodzi zaś ani upadłość, ani likwidacja zakładu pracy, a powód jest pracownikiem szczególnie chronionym (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Pracy zasądzając odszkodowanie naruszył prawo materialne; w powyższych okolicznościach z uwagi na wyraźny przepis ustawy (art. 45 § 3 KP) nie mógł on zasądzić odszkodowania, skoro powód domagał się przywrócenia go do pracy.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi nie zarzucono, iż narusza on przepisy postępowania, a jedynie podniesiono, że dokonano w nim błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania prawa materialnego, a konkretnie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP, art. 52 § 2 KP, art. 45 § 2 i 3 KP w związku z art. 8 KP oraz w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jak również art. 264 § 2 KP. W uzasadnieniu kasacji stwierdza się, że ustalony przez Sąd Pracy stan faktyczny w niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości. Jest on ustalony rzetelnie i "odpowiada faktycznemu przebiegowi wypadków". Nie można jednak zgodzić się z przyjętą przez oba Sądy oceną prawną ustalonego stanu faktycznego. W ocenie pozwanego oba Sądy

przede wszystkim naruszyły art. 264 § 2 KP. Faktem jest, że powód lub osoba do tego upoważniona odebrał przesyłkę poleconą zawierającą pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę. Świadczy o tym pismo dyrektora poczty, w którym wskazuje on, że w książce oddawczej listów poleconych istnieje adnotacja o doręczeniu przesyłki adresatowi. Można więc przyjąć z całą odpowiedzialnością, że powód zapoznał się z tym pismem. Dokonana przez Sądy obu instancji ocena tego dowodu stanowi przekroczenie granic swobodnej oceny. Nie można natomiast zgodzić się z poglądem, że jedynym i absolutnie wiarygodnym dowodem doręczenia przesyłki polecanej jest pokwitowanie. Takim dowodem jest z pewnością zapis w książce dowodowej listów poleconych. Zdaniem kasacji fakt odbioru przesyłki przez powoda został wykazany ponad wszelką wątpliwość. Nie ma też żadnych wątpliwości co do daty jej odbioru. Oznacza to, że powód złożył odwołanie po terminie określonym w art. 264 § 2 KP. Według kasacji powód swoim zachowaniem naruszył art. 52 § 1 pkt 1 KP, a przedstawione mu zarzuty są konkretne. Jej zdaniem zarówno Sąd pierwszej instancji, jak i Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, nie podają przyczyn tego, że nie kwalifikują zachowań powoda jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego o zakwalifikowaniu określonego zachowania pracownika do tej kategorii przewinień, decyduje wiele ściśle ze sobą związanych okoliczności. Liczy się tu przede wszystkim odbiór społeczny określonego zachowania, jego skutki dla pracodawcy, jak i dla pozostałych współpracowników. Nie bez znaczenia jest też rodzaj zakładu pracy, w którym pracownik dopuszcza się określonego przewinienia. Pracownicy w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych wykonują pracę na zasadzie podporządkowania hierarchicznego. Powód wykonywał swoją pracę działając w imieniu dyrektora Terenowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Koniecznym więc było szczególne zaufanie tego dyrektora do powoda jako pracownika. Jego zachowanie właśnie jako pracownika "przekreśla to zaufanie". Nie można ograniczyć uznania za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tylko do przypadków "rażąco prostych, jak spożywania alkoholu w miejscu pracy itp". Równie ważny jest stosunek do przełożonych, kolegów i współpracowników (cały społeczny aspekt pracy). W niniejszej sprawie zostało wykazane ponad wszelką wątpliwość, że zachowanie powoda było rażąco złe, uniemożliwiło prawidłowe funkcjonowanie zakładu i zakłócało poprawną atmosferę pracy.

Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 KP pozwany liczy od dnia uzyskania informacji o nieprzystąpieniu przez powoda do egzaminu, tj. od dnia 14 czerwca 1995 r. Powód mógł przystąpić do tego egzaminu, bez udziału w zajęciach, co przewidywał regulamin kursu. Pozostałe działania powoda miały charakter ciągły i występowały w zasadzie do dnia 20 czerwca 1997 r., tj. do dnia wystąpienia dyrektora TSSE w C. z wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Nie nastąpiło więc naruszenie terminu z art. 52 § 2 KP Ponadto w kasacji przywołano pogląd Sądu Najwyższego, że "na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 2 KPC Sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 KP) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa" (uchwała z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 z. 12 poz. 230). Pozwany jest zdania, że stanowisko Sądu Pracy i Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostaje w oczywistej sprzeczności z zasadami art. 8 KP i ratio legis art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Strona pozwana nie postawiła w niej zarzutu naruszenia przepisów postępowania, a to oznacza, iż rozstrzygając ją Sąd Najwyższy nie może ani zakwestionować, ani wyjść poza to, co wynika z ustaleń faktycznych, bezpośrednio lub pośrednio przyjętych w zaskarżonym wyroku jako podstawa rozstrzygnięcia. Z mocy bowiem art. 393<sup>11</sup> KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (z urzędu pod rozwagę bierze jedynie nieważność postępowania). Granice kasacji wyznaczone zaś są w szczególności przez wskazane w niej podstawy - przez co należy rozumieć przytoczenie konkretnych przepisów prawa materialnego lub procesowego, które według skarżącego zostały naruszone w kwestionowanym wyroku - oraz ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). Sąd Najwyższy co do zasady opiera swoje rozstrzygnięcie na ustaleniach faktycznych poczynionych w zaskarżonym kasacją wyroku (jego zadaniem jest bowiem kontrolowanie czy przy

orzekaniu nie doszło do naruszenia przepisów wskazanych w kasacji, nie zaś ponowne badanie w całości, czy sąd drugiej instancji prawidłowo orzekł o zgłaszanych przez stronę żądaniach), chyba że w sposób pośredni zostaną one zakwestionowane przez przytoczenie w kasacji naruszeń konkretnych przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w tym znaczeniu, iż mogły doprowadzić do błędnego ustalenia elementów stanu faktycznego ważnych z punktu widzenia ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy.

Szereg zarzutów zawartych w kasacji polega na podważaniu ustaleń faktycznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, mimo iż nie zakwestionowano w niej sposobu zastosowania przez ten Sąd przepisów prawa procesowego. Ze względu na wskazane wyżej reguły rządzące kasacją nie mogły być one przez Sąd Najwyższy wzięte pod uwagę. Ponadto na ich tle uwidacznia się wyraźna sprzeczność twierdzeń sformułowanych w kasacji, gdyż z jednej strony, przyjmuje się w niej, że ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny sprawy nie budzi wątpliwości, z drugiej jednakże strony, ustalenia tego stanu są w istocie podważane. Dotyczy to zwłaszcza sprawy doręczenia powodowi przesyłki zawierającej pismo wypowiadające mu umowę o pracę. Inaczej niż przyjęte zostało w zaskarżonym wyroku, strona pozwana utrzymuje, że powód tę przesyłkę odebrał, a to znaczy, iż twierdzi, że fakty były inne niż ustalił to Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sprawa bowiem odbioru przesyłki jest kwestią faktu, a nie zagadnieniem oceny prawnej, czy oświadczenie woli strony pozwanej doszło do powoda w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 KC). Inaczej rzecz miałaby się tylko wtedy, gdyby strona pozwana starała się wykazać - czego jednakże nie czyni - że mimo braku doręczenia przesyłki pozwany "mógł" się zapoznać z jej treścią w rozumieniu "możliwości", o jakiej mowa w art. 61 KC. Niezależnie od tego, iż Sąd Najwyższy nie ma podstaw, by przyjąć twierdzenia strony pozwanej dotyczące odbioru przesyłki przez pozwanego, nie jest również także z innego powodu możliwe uznanie trafności - opartego na tym twierdzeniu - zarzutu naruszenia prawa materialnego. Strona pozwana wskazuje bowiem w tym przypadku przepis art. 264 § 2 KP, który stanowi, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis ten nie mógł zostać przez Sąd

Pracy (a pośrednio tym samym także przez Sąd drugiej instancji) naruszony, gdyż Sąd ten przywrócił powodowi termin do wniesienia żądania przywrócenia go do pracy, a to oznacza, że zastosował przepis art. 265 KP, nie stosował zaś przepisu art. 264 § 2 KP. Zastosowanie art. 265 KP oznacza, iż dyspozycja art. 264 § 2 KP przestaje być na tle danego stanu faktycznego aktualna.

Również podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 52 § 2 KP nie jest trafny, gdyż w gruncie rzeczy opiera się na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd w zaskarżonym wyroku. W szczególności polega on na podważaniu ustaleń tego Sądu dotyczących odmowy przez powoda udziału w kursie bhp. Sąd ten słusznie przyjął, że odmowa ta, zgodnie z użytymi przez stronę pozwaną słowami, polegała na odmowie uczestniczenia w zajęciach, a nie na nieprzystąpieniu do egzaminu. Trafnie przy tym Sąd drugiej instancji - podobnie jak i Sąd Pracy - przyjął, iż zarzuty "systematycznego odmawiania wykonywania poleceń służbowych", "systematycznego naruszania dyscypliny pracy przez próby publicznego ośmieszenia przełożonego" oraz "permanentnego naruszania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy przez wywoływanie nieporozumień i konfliktów", zostały na tle rozpoznawanego stanu faktycznego sformułowane w sposób zbyt ogólnikowy, gdyż nie bardzo wiadomo o jakie konkretnie zachowania powoda idzie, a te które mają charakter skonkretyzowany, jak odmowa udziału w kursie bhp, miały miejsce w okresie dłuższym niż jeden miesiąc, licząc od momentu, w którym pracodawca się o nich dowiedział, a datą rozwiązania z powodem umowy o pracę (art. 52 § 2 KP). Ponadto zasadnie Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (podobnie jak i Sąd pierwszej instancji) uznał, że rodzaj i charakter zarzucanych powodowi naruszeń, jeżeli mieć na uwadze ich ogólnikowość, nie uzasadnia zakwalifikowania zachowania się powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Na względzie należy tu mieć to, że rozwiązanie niezwłoczne jest środkiem o szczególnej dolegliwości dla pracownika i stąd "wina" pracownika, o której mowa w art. 52 § 1 KP, nie może być interpretowana w sposób rozszerzający czy rozciągliwy. Oznacza to między innymi konieczność skonkretyzowania zachowań pracownika, które pracodawca ocenia jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Bez tej konkretyzacji przepis art. 52 § 2 KP - którego ochronny cel jest ewidentny - traci praktyczny walor.

W skardze kasacyjnej powołany został także przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie neguje się w niej jednak ustalenia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że przepis ten został przez stronę pozwaną naruszony, a to oznacza, iż uznaje ona, że w pewnym zakresie rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z obrazą obowiązującego porządku prawnego.

Zarówno w kasacji, jak i w zaskarżonym nią wyroku, powołano się na przepisy art. 45 § 2 i 3 KP, z tym, że w wyroku przepisy te stanowiły dla Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podstawę rozstrzygnięcia, zaś w kasacji wskazano, iż zostały one niewłaściwie zastosowane, gdyż należało - stosując je - uwzględnić także art. 8 KP. W gruncie rzeczy więc zarzut kasacji nie dotyczy naruszenia przez sąd drugiej instancji art. 45 § 2 i 3 KP, lecz jedynie art. 8 KP (w związku z art. 45 § 3 KP). W myśl art. 45 § 3 KP reguła z art. 45 § 2 KP upoważniająca sąd do orzeczenia w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania, gdy uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, nie ma zastosowania do pracowników szczególnie chronionych, a więc także i do tych, którzy objęci są unormowaniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy art. 45 § 2 i 3 KP w związku z art. 56 § 2 KP, w brzmieniu ustalonym przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), nie mają jednakże zastosowania w sprawach toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie tej ustawy, tj. w dniu 2 czerwca 1996 r. W myśl art. 6 ustawy z 2 lutego 1996 r. w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, toczących się przed sądem pracy w dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się dotychczasowe przepisy. To zaś, z uwagi na okoliczność, iż pozew został wniesiony dnia 2 sierpnia 1995 r. oznacza, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie miał podstaw do zastosowania przepisu art. 45 § 3 KP. Odesłanie do tego przepisu w art. 56 § 2 KP (i skreślenie art. 62 KP) wprowadzone zostało dopiero przez nowelę z 2 lutego 1996 r. Przed tą datą reguła w nim zawarta miała zastosowanie tylko w odniesieniu do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wynika stąd jednakże, iż kasację należy uwzględnić, gdyż mimo błędnego uzasadnienia zaskarżony wyrok odpowiada prawu (art. 393<sup>12</sup> KPC). W myśl bowiem art. 56 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o

pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zasadą jest więc, że w razie wadliwego rozwiązania niezwłocznego pracownikowi - według jego wyboru - przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, albo odszkodowanie i nie można tej zasady - jak w istocie chce tego kasacja - odwracać. Zasada ta znajduje potwierdzenie w art. 62 KP (uchylonym przez nowelizację z 2 lutego 1996 r.), w myśl którego, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54) sąd może oddalić wniosek o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Znamienne jest na tle tego przepisu, iż wprowadza on wyjątek od reguły ogólnej (art. 56 KP), ale tylko wtedy, gdy rozwiązanie niezwłoczne było uzasadnione, a więc gdy zachodzi "wina" pracownika (art. 52 § 1 KP), a ponadto nie ujęto w nim przypadku, w którym (np. art. 32 ustawy o związkach zawodowych) na rozwiązanie umowy o pracę wymagana jest zgoda, a nie (tylko) opinia (art. 52 § 3 KP, art. 53 § 4 KP). Oznacza to tym samym, że jakkolwiek sięganie do przepisu art. 8 KP w razie dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 56 KP jest dopuszczalne, to musi to dotyczyć jednakowoż tylko przypadków zupełnie wyjątkowych, w przeciwnym bowiem razie ochrona jaką przyznaje pracownikowi ten drugi przepis staje się iluzoryczna, czy wręcz traci swój sens. Sięganie do art. 8 KP nie może także służyć do podkopywania czy wynaturzania roli i znaczenia ochrony przyznanej działaczom związkowym na mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych i stąd dowód, iż w konkretnym wypadku dochodzi do nadużycia przez pracownika prawa (w rozumieniu art. 8 KP) musi być szczególnie przekonujący, z wyraźnym wskazaniem, że takie nadużycie rzeczywiście ma miejsce. Myśl tę wyraża także przepis art. 45 § 3 KP, który wyklucza możliwość zasądzenia w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania, jeżeli wadliwe rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika szczególnie chronionego. Przepis ten wprawdzie nie ma wprost zastosowania na tle rozstrzyganej sprawy, gdyż nie dotyczy ona żądania

przywrócenia do pracy z uwagi na wadliwe rozwiązanie niezwłoczne, ale istotny jest tu ogólny sposób podejścia ustawodawcy do analizowanego problemu, który musi być uwzględniany także przy wykładaniu przepisów w ich poprzednim brzmieniu (art. 56 KP, art. 62 KP). Przy ocenie, czy na tle określonego stanu faktycznego żądaniu pracownika można postawić zarzut, iż pozostaje ono w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, ważne jest nie tylko zachowanie się pracownika, ale także pracodawcy, a w szczególności to, ile i jakich naruszeń przepisów prawnych dotyczących rozwiązania umowy o pracę się on dopuszcza, dokonując wadliwej czynności prawnej. Rozwiązując umowę o pracę z powodów strona pozwana dopuściła się zaś nie jednego, lecz kilku naruszeń przepisów ustalających warunki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym najistotniejsze z nich jest to, że rozwiązano z nim umowę o pracę, mimo iż nie popełnił on zarzucanego mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto za szczególnie istotne należy uznać uchybienie polegające na rozwiązaniu umowy mimo niezyskania wymaganej zgody zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Uchybiono także przepisowi art. 52 § 2 KP. W tym stanie rzeczy uwzględnienie kasacji na podstawie art. 8 KP, gdyż w istocie tylko ten przepis mógłby wchodzić w rachubę, należy uznać za nie znajdujące merytorycznego oparcia. Oznaczałoby ono czynienie reguły z wyjątku, podkopywałoby sens przepisów, których celem jest ochrona interesów pracownika, prowadząc w istocie do akceptacji (tolerowania) zachowań pracodawcy, który świadomie łamie przepisy określające zasady rozwiązywania umów o pracę.

Z powyższych względów na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====