

**Wyrok z dnia 7 marca 1997 r.**  
**I PKN 30/97**

**Żądanie przywrócenia do pracy pracownika pełniącego funkcje w związku zawodowym, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP bez uzyskania zgody związku zawodowego, może być uznane za sprzeczne z art. 8 KP, jeżeli przyczyną rozwiązania umowy było spożycie alkoholu w czasie i w miejscu pracy.**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 marca 1997 r. sprawy z powództwa Jana R. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Paszowego "B." w R.P.o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 13 listopada 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej rewizję i zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Radzynie Podlaskim z dnia 11 czerwca 1996 r., [...] w części przywracającej powoda do pracy w ten sposób, że oddalił powództwo w tym zakresie.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Radzynie Podlaskim przywrócił Jana R. do pracy w Przedsiębiorstwie Przemysłu Paszowego "B." w R.P. na dotychczasowych warunkach i zasądził na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie na stanowisku elektromontera. W dniu 23 marca 1996 r. powód, pełniący nadzór nad urządzeniami kotłowni, spożywał w czasie pracy alkohol i był nietrzeźwy. Spożywanie alkoholu podczas pracy i zaśnięcie na stanowisku pracy, spowodowały pozostawienie urządzeń kotłowni bez nadzoru. Takie zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Powód był przewodniczącym Zarządu Związku Zawodowego Pracowników pozwanego Przedsiębiorstwa i członkiem Rady Wojewódzkiej [...] Porozumienia Związków Zawodowych. Dyrektor pozwanego Przedsiębiorstwa w dniu 25 marca 1996 r. zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zarząd Związku nie wyraził zgody. Przedsiębiorstwo nie zwróciło się o wyrażenie takiej zgody do [...] Porozumienia Związków Zawodowych. Mimo braku zgody zakładowego Związku i niewystąpienia o zgodę do jednostki nadrzędnej Związku Zawodowego Przedsiębiorstwo rozwiązało z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Na podstawie tych ustaleń Sąd Rejonowy-Sąd Pracy uznał, że brak zgody związków zawodowych na rozwiązanie z powodem umowy o pracę przesądza o zasadności przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie zmienił wyrok Sądu Rejonowego w części zasądzającej wynagrodzenie za czas pozostawania powoda bez pracy i w tym zakresie oddalił powództwo, natomiast w części orzekającej o przywróceniu do pracy oddalił rewizję. Sąd Wojewódzki rozważył zasadność żądania powoda w aspekcie art.

8 KP. Sąd ten bez przeprowadzenia dodatkowego postępowania dowodowego powziął wątpliwość co do stanu nietrzeźwości powoda w miejscu i w czasie pracy i uznał, że w takiej sytuacji nie ma uzasadnionych podstaw do zastosowania art. 8 KP, zwłaszcza że obrona powoda przez współpracowników i związki zawodowe przeczą pogładowi, iż przywrócenie go do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie naruszałoby zasady współzycia społecznego.

W kasacji pozwane Przedsiębiorstwo zaskarżyło wyrok Sądu Wojewódzkiego w części oddalającej rewizję od wyroku Sądu Rejonowego orzekającego o przywróceniu powoda do pracy. Skarżący zarzucił naruszenie art. 8 i 52 KP oraz art. 382 KPC i wniósł o uchylenie w zaskarżonej części wyroku Sądu Wojewódzkiego oraz wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa.

Radca Prawny Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Region L.-P., jako pełnomocnik powoda, wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sprawa została wszczęta w kwietniu 1996 r., a więc przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189), obowiązującej - poza wyjątkami - od 1 lipca 1996 r. Z mocy art. 11 ust. 2 tej ustawy do złożenia i rozpoznania rewizji od orzeczenia sądu pierwszej, wydanego przed dniem jej wejścia w życie, stosuje się przepisy dotychczasowe. Wadliwie skarżący zarzucił w kasacji naruszenie art. 382 KPC w brzmieniu nadanym powyższą ustawą, ponieważ przepis ten przy rozpoznaniu rewizji nie miał zastosowania. Trzeba jednakże stwierdzić, że poprzednio obowiązujący art. 385 § 1 i 2 KPC zobowiązywał sąd rewizyjny do rozpoznania sprawy na podstawie stanu faktycznego ustalonego przez sąd pierwszej instancji, nowych zaś ustaleń sąd rewizyjny mógł dokonać, jeżeli przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe. Tymczasem Sąd Wojewódzki, bez uzupełnienia materiału dowodowego, podważył ustalenia Sądu pierwszej instancji co do nietrzeźwości powoda. Jeżeli Sąd Wojewódzki, w związku z tą wątpliwością ani nie uzupełnił materiału dowodowego, ani nie uchylił wyroku Sądu Rejonowego, to nie mógł skutecznie powoływać się na tę okoliczność przy ocenie prawnej roszczenia powoda.

Nie ulega wątpliwości, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, pozwane Przedsiębiorstwo naruszyło art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych. W związku z zarzutem kasacji należało rozważyć czy to uchybienie formalne pracodawcy, przy uwzględnieniu wszelkich okoliczności sprawy, uzasadniało żądanie powoda i przywrócenie go przez Sąd do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie. Istotne jest czy wykorzystywanie przez powoda braku zgody jednego związku zawodowego i nie wyrażenie zgody przez drugi związek - ze względu na stan faktyczny - nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przepisów prawa o ochronie trwałości stosunków pracy funkcyjnych członków związku zawodowego i nie stanowi nadużycia prawa według art. 8 KP.

Ustalenia Sądu Rejonowego-Sądu Pracy, mające potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, wskazują na to, że powód pełniący odpowiedzialną funkcję nadzorującego urządzenia kotłowni zakładu pracy, spożywał w czasie pracy alkohol, a kontrolujący zakład pracownik zastał go śpiącego na stanowisku pracy. Pozostawienie aparatury kotłowni bez żadnego nadzoru, a także wykonywanie tych czynności w stanie nietrzeźwości mogło spowodować dla zakładu pracy istotne szkody. Jest szczególnie rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości przez pracowników zatrudnionych na odpowiedzialnych stanowiskach, na których zaniedbania mogą spowodować szkody w mieniu zakładu pracy i zdrowiu innych pracowników.

Ta ocena powinna być surowsza, gdy czynu takiego dopuszcza się przewodniczący zakładowego związku zawodowego, zamiast świecić pod tym względem przykładem innym pracownikom. Dziwić może zatem zaangażowana obrona powoda przez instancje związkowe. Powoływane zaś, także przez Sąd Wojewódzki, oświadczenia innych pracowników chcących nadal współpracować z powodem, choćby ze względów prewencyjnych, stanowiły okoliczność przemawiającą za nieuwzględnieniem powództwa o przywrócenie do pracy powoda.

Sąd Najwyższy uznał, że celem ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy jest umożliwienie im swobodnego i niezależnego działania w interesie pracowników oraz realizowania zadań związkowych. Natomiast pracownik pełniący funkcje w związkach zawodowych, który w czasie pracy spożywa alkohol oraz wprowadza się w stan nietrzeźwości i przez to ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze nie powinien korzystać z takiej ochrony. Jest to bowiem zdarzenie nie tylko szczególnie naganne, szkodzące także wizerunkowi związku zawodowego ale i zupełnie oderwane od działalności związkowej. Wykorzystywanie prawa o ochronie funkcjonariuszy związkowych przed zwolnieniem z pracy w sytuacji tak rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych należy traktować jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP, pozostające w sprzeczności z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====