

Wyrok z dnia 16 stycznia 1998 r.

I PKN 475/97

Nie jest właściwa wykładnia art. 477¹ § 2 KPC, nie uwzględniająca szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy określonej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1994 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 1998 r. sprawy z powództwa Henryka S. przeciwko Miejskiemu Zakładowi Komunikacji w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 25 lipca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Henryk S. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w Miejskim Zakładzie Komunikacji w P., kwestionując zasadność i zgodność z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany Zakład wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pile wyrokiem z 23 maja 1997 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 2266,35 zł i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Sąd ten ustalił, że powód był pracownikiem pozwanego od 1 grudnia 1986 r. zatrudnionym na stanowisku kierowcy. Był on przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" trzecią kadencji. Zgodnie z grafikiem czasu pracy 14 października 1996 r. miał obowiązek jeździć autobusem nr 6 od godziny 14⁰⁰ do 22⁵⁰. Tego dnia powód (oraz trzy inne osoby) został zaproszony na godzinę 12⁰⁰ na spotkanie z dyrektorem. Dyspozytor dokonała wpisu w wykazie służb kierowców dotyczącego tego

spotkania. Po zakończeniu spotkania powód miał obowiązek zgłosić dyspozytorowi gotowość podjęcia dalszej pracy. Zebranie zakończyło się przed godziną 15⁰⁰, a powód nie spytawszy dyspozytora, czy może iść do domu opuścił miejsce pracy około 16⁰⁰. Około 17⁰⁰ pracownik Zakładu widział chwiejącego się powoda na przystanku autobusowym. Natomiast kierowca autobusu, którym powód jechał wraz z dwoma kolegami (i z którym oni rozmawiali) zauważył, że wszyscy trzej są podpiści i czuć od nich alkohol. Mimo braku zgody związku zawodowego pozwany pismem z 29 października 1996 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym opuszczeniu pracy w dniu 14 października 1996 r. (niepodjęciu pracy po zakończonym spotkaniu), a nadto znajdowaniu się w czasie II zmiany w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Uznając roszczenie powoda za słuszne co do zasady, wobec naruszenia przez pozwanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (na podstawie art. 56 i 58 KP w związku z art. 477¹ § 1 KPC), a oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, ponieważ z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków i pełnioną funkcję związkową, przywrócenie go do pracy mogłoby wyrzucić negatywny wpływ na morale pozostałych pracowników i byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu po rozpoznaniu apelacji powoda, wyrokiem z dnia 25 lipca 1997 r. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach. Sąd II instancji ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło nie tylko z naruszeniem przepisów zapewniających szczególną ochronę stosunku pracy członków zarządu i komisji rewizyjnej związku zawodowego, ale również (przede wszystkim), mimo braku winy po stronie powoda stanowiącej podstawową przesłankę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

Zdaniem Sądu Wojewódzkiego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności dowody z zeznań świadków, nie pozwalają na ustalenie, że w pozwanym zakładzie "istniała ściśle określona procedura wprowadzania zmian w rozkładzie pracy kierowców, spowodowanych nagłymi, nie przewidzianymi wcześniej zdarzeniami, takimi jak np. spotkania dyrekcji ze związkami zawodowymi, a w kon-

sekwencji uznanie, że powód postąpił wbrew ustalonym w tej mierze regułom". W dniu 14 października "nastąpiły pewne nieprawidłowości w zakresie dysponowania podziałem pracy kierowców". Dyspozytor, mimo że rozmawiał z powodem po zakończonym zebraniu nie wydał mu ani polecenia pozostania jako kierowcy rezerwowego, ani też nie skierował go do pracy na pierwotnie wyznaczonej mu na ten dzień trasie. Po telefonie pracownika, który widział powoda na przystanku nie potrafiła określić, czy powód powinien być tego dnia po południu w pracy. Skoro - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, że powód dopuścił się zawinonego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w ten sposób, że samowolnie opuścił teren zakładu pracy, okoliczność czy znajdował się potem w stanie po spożyciu alkoholu, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia o zgłoszonym roszczeniu. Wobec braku zgody związku zawodowego i braku winy po stronie powoda, brak jest podstaw do przyjęcia, że zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji uwzględnienia na podstawie art. 477¹ § 2 KPC innego alternatywnego roszczenia.

Od tego wyroku pozwany wniósł kasację podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (art. 353¹ § 1 pkt 1 KPC), w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 KP przez przyjęcie, że niepodjęcie przez powoda pracy w dniu 14 października 1997 r. (powinno być 1996 r.) od godziny 16⁰⁰ do 23⁰⁰ nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a także całkowite pominięcie przy rozpoznawaniu sprawy treści art. 22 § 1 KP w związku z art. 128 KP. Ponadto zarzucił "naruszenie przepisów postępowania (art. 353¹ pkt 2 KPC) poprzez pominięcie dowodu z dokumentów: dziennych i miesięcznych grafików pracy kierowców i księgi dyspozytorów, a oparcie się jedynie na dowolnie wybranych zeznaniach świadków".

Pozwany wniósł o "uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Wojewódzkiego w Poznaniu i ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał wyrok lub innemu sądowi równorzędnemu, przy uwzględnieniu kosztów postępowania, według norm przepisanych".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia przepisów postępowania nie został w kasacji skonkretyzowany poprzez wskazanie przepisu, który - zdaniem pozwanego - został naruszony w zaskarżonym wyroku. We wskazaniu dwóch przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, przytoczonych w kasacji (art. 353¹ pkt 1 KPC i 353¹ pkt 2 KPC) zaszła zapewne omyłka pisarska. Chodzić może o art. 393¹ pkt 1 i 2, skoro nie ma art. 353¹ KPC, a zatem kasacja ograniczyła się tylko do powołania przepisu regulującego podstawy kasacji. Nie stanowi to przytoczenia podstaw kasacji w rozumieniu art. 393³, jeżeli chodzi o zarzut naruszenia przepisów postępowania. W tym stanie rzeczy tylko zarzut naruszenia przepisów art. 52 § 1 pkt 1 i art. 22 § 1 w związku z art. 128 KP mógł być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy, a ponadto wobec braku przytoczenia podstaw kasacji odnoszących się do prawa procesowego, w szczególności do postępowania dowodowego, zarzut naruszenia prawa materialnego mógł być oceniany tylko w stanie faktycznym ustalonym w zaskarżonym wyroku. Zarzut naruszenia art. 22 § 1 KP w związku z art. 128 KP poprzez ich pominięcie nie może być uznany za słuszny.

Ogólne przepisy charakteryzujące stosunek pracy i czas pracy nie zostały naruszone poprzez nieprzypisanie powodowi winy w opuszczeniu zakładu pracy. Oczywiście jest to, że powód, jako pracownik pozwanego wykonywał pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy i że w czasie pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Problemem wymagającym rozstrzygnięcia jest, czy otrzymał stosowne polecenie (czy wiedział, co ma robić po zakończonym zebraniu) i czy został zwolniony z obowiązku pozostania w dyspozycji pracodawcy. Ocena zachowania powoda powinna być zatem dokonana w płaszczyźnie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd Wojewódzki uznał, że wina powoda nie została udowodniona, a zatem, że nie było koniecznej przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie tego przepisu. Kwestia sporna sprowadzała się w istocie rzeczy do tego, czy to dyspozytor powinien poinformować powoda, co ma robić po zakończonym zebraniu, czy też powód winien wykazać inicjatywę i zażądać dyspozycji. Jeżeli nawet ocena stopnia zawinienia powoda dokonana przez Sąd Wojewódzki w płaszczyźnie art. 52 § 1 pkt 1 KP może budzić zastrzeżenia, to i tak rozstrzygnięcie należy

uznać za prawidłowe.

Sąd Rejonowy zastosował przepis art. 477¹ § 2 KPC bez należytego umoty-
wowania braku uzasadnienia zgłoszonego przez pracownika roszczenia. W orze-
czeniach dopuszczających uwzględnienie innego roszczenia niż wybrane przez pra-
cownika, a nawet oddalenie powództwa (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18
stycznia 1996 r., I PKN 103/95 - OSNAPiUS 1996, nr 15, poz. 210 oraz wyrok z dnia
7 marca 1997 r., I PKN 30/97 - OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 482) istniały podstawy
do odmówienia ochrony działaczowi związkowemu wobec jego drastycznie nagan-
nego zachowania. Takich okoliczności nie można dopatrzeć się w rozpoznawanej
sprawie. Powodowi można co najwyżej zarzucić, że rozmawiając z dyspozytorem nie
upominał się o wyraźne określenie co ma robić w dalszej części dnia pracy po za-
kończeniu zebrania, w którym brał udział na polecenie dyrektora. Natomiast zakład
pracy rozwiązując z nim umowę o pracę bezspornie naruszył art. 32 ustawy z dnia 23
maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Niewłaściwe
byłoby takie interpretowanie przepisu art. 477¹ § 2 KPC, które pozwalałoby
ignorować szczególną ochronę działaczy związkowych określoną w przepisie art. 32.
Jej szczególny charakter w tym się właśnie przejawia, że uniemożliwia (bez uzyska-
nia stosownej zgody) rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których inny
pracownik (nie chroniony) mógłby zostać zwolniony. Nie w każdym przypadku naru-
szenia obowiązków pracowniczych przywrócenie pracownika - działacza związko-
wego do pracy narażałoby na szwank morale załogi. Zdaniem Sądu Najwyższego
mogłoby to mieć miejsce tylko w istotnie rażących, drastycznych okolicznościach,
przede wszystkim z uwagi na szczególnie naganne zachowanie pracownika. Takie
okoliczności nie zachodzą w rozpoznawanej sprawie i dlatego kasacja podlegała
oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====