

**Wyrok z dnia 12 stycznia 2005 r.**

**I PK 145/04**

**Znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), także wówczas, gdy miało miejsce w czasie nieświadczenia pracy.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Maria Tyszel, SA Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Stanisława B. przeciwko Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w D.B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 25 lutego 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 23 października 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku oddalił powództwo Stanisława B. przeciwko Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w D.B. o przywrócenie do pracy oraz zasądził na rzecz powoda kwotę 4.705,62 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód zatrudniony był w pozwanej Spółdzielni od 27 kwietnia 1968 r., ostatnio na stanowisku maszynisty chłodniczego, pełniąc od 10 lutego 1998 r. funkcję członka komisji rewizyjnej NSZZ „Solidarność”. W dniu 26 czerwca 2001 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako jego przyczynę publiczne znieważenie przez powoda na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 4 czerwca 2001 r. wiceprezesa zarządu oraz przewodniczącego Rady Nadzorczej, a nadto obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przeprowadzone postępowanie dowodowe oraz ustalenia zapadłego w sprawie karnej wyroku skazującego z dnia 14 marca 2002 r. potwierdzają, iż powód wtargnął na obrady Rady Nadzorczej, w obecności innych osób nazwał wiceprezesa zarządu „największym złodziejem” oraz zarzucił przewodniczącemu Rady „wspieranie” prezesa. Takie zachowanie wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że prezentowana w miejscu publicznym i na terenie zakładu pracy ocena pracy członków organów Spółdzielni powinna być precyzyjna i odpowiadać prawdzie. Tymczasem wypowiedź powoda miała charakter osobistego przytyku, rzutującego negatywnie na osobę członka zarządu i działalność pracodawcy, zaś jego zachowanie było kontynuacją tworzenia negatywnej atmosfery w zakładzie pracy. Pełnienie przez powoda funkcji w strukturze związku zawodowego uprawniało go do krytyki działań pracodawcy, lecz nie upoważniało do publicznego znieważania członków organów Spółdzielni, a tym samym podważania autorytetu tych osób wobec członków Spółdzielni i jej kontrahentów oraz naruszania dobrego imienia pracodawcy na rynku mleczarskim. Co prawda, rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jednakże ze względu na ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, dezorganizację pracy w zespole oraz brak możliwości dalszej współpracy Sąd Rejonowy uznał za niecelowe przywracanie powoda do pracy i na podstawie art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c. zasądził na jego rzecz odszkodowanie przewidziane w art. 56 k.p. Nadto - zdaniem Sądu - uwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i naruszałoby art. 8 k.p.

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku oddalił apelację powoda, przyjmując w całości ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji oraz wyciągnięte z nich wnioski. Sąd drugiej instancji podkreślił, iż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego i odpowiadać prawdzie, natomiast zachowanie powoda było świadome, nacechowane złą wolą i stanowiło nadużycie pracowniczego prawa do krytyki, co znalazło odzwierciedlenie w wyroku zapadłym w sprawie karnej. Nadto tworzenie przez powoda negatywnej atmosfery w zakładzie pracy oraz obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków. Wreszcie powód nie może skutecz-

nie powoływać się na szczególną ochronę swojego stosunku pracy, gdyż uwzględnienie jego żądania przywrócenia do pracy, biorąc pod uwagę stan faktyczny sprawy, pozostawałoby również w kolizji z zasadami współżycia społecznego.

Kasację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy wywiódł powód, wnosząc o jego uchylenie w tym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

Jako podstawy kasacji wskazano: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. a) art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. przez jego błędną wykładnię, poprzez przyjęcie, iż powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze zniesławiając na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 4 czerwca 2001 r. wiceprezesa zarządu poprzez zarzucenie mu złośliwości w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych oraz zarzucenie przewodniczącemu Rady Nadzorczej wspierania go, podczas gdy zdarzenie to nie miało związku z pracą, albowiem w tym czasie, przebywając na urlopie, skarżący nie świadczył pracy, a jego wypowiedź miała charakter opinii prywatnej, b) art. 56 § 1 k.p., art. 45 § 2 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że przywrócenie powoda do pracy było niecelowe, c) art. 8 k.p. przez przyjęcie, że żądanie powoda przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez błędne przyjęcie, że Sąd pierwszej instancji dokonał wnikliwej oceny materiału dowodowego sprawy w ramach swobodnej oceny dowodów, a tym samym pominięcie, że nagle wezwanie powoda na posiedzenie Rady Nadzorczej w trakcie przebywania na urlopie wypoczynkowym spowodowało u niego stres i było bezpośrednią przyczyną wytrącenia go z równowagi, doprowadzając do niekontrolowanego zachowania, przyjęcie, iż skarżący miał obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych, podczas gdy faktyczną przyczyną rozwiązania umowy było zniesławienie przez niego członków organów Spółdzielni, a wreszcie przyjęcie, że skutkiem działalności powoda była dezorganizacja pracy w zespole.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, iż wezwanie powoda na posiedzenie Rady Nadzorczej celem oświadczenia mu, że zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia, stanowi nadużycie prawa przez pracodawcę i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie może podlegać ochronie. Nadto w chwili stawienia się na obrady powód nie świadczył pracy, a tym samym jego za-

chowania się miały charakter prywatny i nie mogą podlegać ocenie w aspekcie naruszenia obowiązków pracowniczych. Wreszcie - zdaniem skarżącego - będąc członkiem Komisji Rewizyjnej i udziałowcem Spółdzielni miał prawo i obowiązek dokonywania krytyki organów strony pozwanej, mając na względzie dobro zarówno jej, jak i innych członków. W tym zakresie przytoczone zostały wyroki Sąd Najwyższego I PK 173/03 oraz I PK 278/03.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Stosownie do art. 393<sup>1</sup> k.p.c. kasacja może być oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1), a także na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji (art. 393<sup>11</sup> k.p.c.), a te wyznaczone są głównie przez to, w jaki sposób zostały w niej ujęte jej podstawy i ich uzasadnienie. Pod pojęciem podstawy kasacji - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem - rozumie się przy tym tylko konkretne przepisy prawa, które zostają wskazane w kasacji, a jednocześnie zawarte jest w niej twierdzenie, że w wyniku wydania za skarżonego wyroku doszło do ich obrazy.

Skarżący oparł swoją kasację na wskazanej w pkt 2 powołanego wyżej art. 393<sup>1</sup> k.p.c. podstawie naruszenia przepisów postępowania, wskazując w ramach tej podstawy naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez błędne przyjęcie, iż Sąd pierwszej instancji dokonał wnikliwej oceny materiału dowodowego w ramach swobodnej oceny dowodów, podczas gdy według wnoszącego kasację Sąd ten pominął istotną okoliczność, że w chwili stawienia się na obrady Rady Nadzorczej powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, z którego został wezwany celem poinformowania o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji - zdaniem skarżącego - oba Sądy nie rozważyły kwestii wpływu powstałego u niego w takiej sytuacji stresu na jego zachowanie oraz okoliczności, że zachowanie to miało charakter prywatny i nie mogło podlegać ocenie w aspekcie naruszenia obowiązków pracowniczych. Ponadto Sądy niezgodnie z materiałem dowodowym sprawy przyjęły, iż przejawiał obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych, a jego działania dezorganizowały pracę.

Zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługuje na uwzględnienie. Granice swobodnej oceny dowodów może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por. np. wyrok z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 137). Skarżący nie wykazuje, aby Sąd Okręgowy, oceniając materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd pierwszej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, a nadto aby naruszenie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Natomiast przypisuje on w istocie Sądowi Okręgowemu błąd w zastosowaniu przepisów prawa materialnego w stosunku do własnej wersji zdarzeń, a nie w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego przez ten Sąd. Tymczasem kasacja nie może opierać się na kwestionowaniu faktów ustalonych wcześniej w prawidłowo przeprowadzonym postępowaniu dowodowym. Ustalenie stanu faktycznego, poprzez ocenianie zebranych w sprawie dowodów należy do sądu, przed którym postępowanie takie było przeprowadzone, a jedynym jego ustawowym ograniczeniem jest, aby sąd ten wszechstronnie rozważył materiał dowodowy zebrany w sprawie. Przede wszystkim przytoczonej w kasacji okoliczności przebywania na urlopie wypoczynkowym skarżący nie podnosił we wcześniejszych fazach postępowania, zaś z jego własnych twierdzeń wynikało, iż we wskazanej dacie miał czas wolny w związku z wykonywaniem pracy w porze nocnej. Kasacja jest szczególnym prawnym środkiem zaskarżenia i Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym orzeka o zgodności zaskarżonego wyroku z prawem uwzględniając stan sprawy istniejący w chwili wyrokowania. Tym samym nowe fakty i dowody nie mogą stanowić podstawy kasacyjnej (por. także wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 454/97, OSNAPIUS 1998 nr 22, poz. 654). Jednakże gdyby nawet twierdzenie skarżącego o przebywaniu w dacie posiedzenia Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni na urlopie wypoczynkowym było prawdziwe i tak nie miałyby to znaczenia dla oceny zasadności kasacji w aspekcie zarzutów naruszenia prawa materialnego, o czym w dalszej części wywodów.

W tej sytuacji należy uznać, iż dokonane w sprawie przez Sądy obu instancji ustalenia faktyczne są niewadliwe i zgodne z treścią zebranego materiału dowodowego tym bardziej, iż Sądy te były związane - stosownie do art. 11 k.p.c. - ustaleniami wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Sokółce z dnia 14 marca 2002 r. [...], skazującego powoda za popełnienie prze-

stępstwa znieważenia i pomówienia członka zarządu pozwanej Spółki o postępowanie, które mogło poniżyć go w opinii publicznej, jak i narazić na utratę zaufania potrzebnego dla zajmowanego stanowiska. Sąd Rejonowy, a za nim Sąd Okręgowy, przyjęły przy tym, iż faktyczną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było znieważenie członków organów pozwanej Spółdzielni, w tym członka jej zarządu, co - mając na uwadze łączący strony stosunek prawny - stanowiło z pewnością przejaw obraźliwego i lekceważącego stosunku skarżącego do przełożonych. Jeżeli zatem faktyczna podstawa zaskarżonego kasacją rozstrzygnięcia nie została skutecznie zakwestionowana, przeto ustalenia Sądu pierwszej instancji, podzielone przez Sąd drugiej instancji, są wiążące dla Sądu Najwyższego przy ocenie zasadności podniesionej w kasacji podstawy naruszenia prawa materialnego.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Znieważenie przez pracownika członków organów pracodawcy przez postawienie bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa wypełnia normę wskazanego przepisu, zaś nieświadczenie w tym momencie pracy przez pracownika nie wpływa na ocenę takiego zachowania. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 k.p. obowiązki, do których między innymi należy dbanie o dobro zakładu pracy (pkt 4) oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego (pkt 6). Obowiązki te ciążyą na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy, ale także i w innym czasie, gdy ma styczność z zakładem pracy, bądź jego zachowania pozostają w sferze łączącego go z pracodawcą pracowniczego stosunku prawnego, w tym gdy odnoszą się do członków organów pracodawcy. Na ocenę zachowań pracownika niosących cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może przy tym wpływać działanie pracodawcy mieszczące się w sferze przysługujących mu uprawnień, do których należy wezwanie pracownika do stawienia się celem złożenia wyjaśnień bądź poinformowania go o zamiarze rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Zresztą z materiału dowodowego sprawy wynika, że skarżący został wezwany na posiedzenie Rady Nadzorczej jedynie celem złożenia wyjaśnień, zaś decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia zapadła dopiero po dopuszczeniu się przez niego znieważenia członków organów pozwanej Spół-

dzielni, będącego z pewnością przejawem lekceważącego i obraźliwego stosunku pracownika do przełożonych. Ponadto sam skarżący w wywodach kasacji popada w sprzeczność powołując się - z jednej strony - na prywatny charakter swojego zachowania, zaś z drugiej, na działanie w ramach uprawnień do krytyki pracodawcy przypisanych członkowi komisji rewizyjnej działającej u strony pozwanej zakładowej organizacji związkowej. Nie budzi wątpliwości, iż każdy pracownik może krytykować pracodawcę, a powód - jako działacz związkowy i udziałowiec pozwanej Spółdzielni - miał do tego szczególne uprawnienie. Jednym z warunków dopuszczalnej krytyki jest jednak zachowanie odpowiedniej formy wypowiedzi. Działanie powoda, polegające na znieważeniu członka zarządu strony pozwanej przez nazwanie go „największym złodziejem” z podaniem związanych z działalnością Spółdzielni okoliczności mających zarzut ten uzasadniać oraz zarzucenie przewodniczącemu Rady Nadzorczej wspierania tego pierwszego w jego poczynaniach, nie może być uznane za działanie w ramach uprawnień członka władz organizacji związkowej, gdyż rażąco przekraczając granice dozwolonej krytyki. Skarżący w sposób ciężki naruszył pracownicze obowiązki dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego (por. np. wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487 i z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNP z 1998 r. Nr 14, poz. 420). Natomiast przytoczony w kasacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03 (Monitor Prawa Pracy wkładka 2004 nr 9, poz. 1) zapadł w innym stanie faktycznym i dotyczył oceny zachowania pracownika spółki, który działając jako jej akcjonariusz i członek zarządu zakładowej organizacji związkowej złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez członków zarządu spółki. Taka okoliczność nie była przyczyną rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 2 k.p. oraz 45 § 2 k.p. (do którego odsyła art. 56 § 2 k.p.) jest bezpodstawny, gdyż przepisy te trafnie nie były przez Sąd Okręgowy stosowane, pierwszy z uwagi na niewskazanie jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienia przez niego przestępstwa, zaś drugi z tego względu, że w przypadku powoda jako pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy jego wyłączało stosowanie art. 45 § 3 k.p. Na nieporozumieniu polega również zarzut naruszenia art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), albowiem właśnie przyjęcie,

że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie w przepisie tym określonym stanowiło podstawę zastosowania w sprawie art. 56 § 1 k.p.

Zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p. i art. 8 k.p. jest nieuzasadniony. Zgodnie z pierwszym z powołanych przepisów w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Wybór tego roszczenia należał do powoda, zaś wobec niemożności zasądzenia na jego rzecz odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p. z przyczyn przedstawionych wyżej, uwzględnieniu wybranego przez niego roszczenia „mogła sprzeciwić się” tylko norma art. 8 k.p., która pozwala na ocenę dokonanego przez pracownika wyboru roszczenia pod kątem jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do powrotu do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, iż społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiego prawa nie jest sytuacja, w której przywrócenie do pracy pracownika dopuszczającego się szczególnie nagannego zachowania powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorszenie, bądź niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości (por. między innymi uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP nr 12, poz. 230 oraz postanowienie z dnia 10 lipca 2001 r., I PKN 96/01, OSNP 2003 nr 13, poz. 314). Co prawda, Sąd Okręgowy wskazał na niecelowość przywrócenia powoda do pracy, jednakże w istocie uczynił to w kontekście sprzeczności jego żądania z tak rozumianym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do powrotu do pracy oraz kolizji z zasadami współżycia społecznego, przy uwzględnieniu szczególnej naganności jego zachowania, noszącego cechy umyślnego przestępstwa skierowanego przeciwko członkowi organu pracodawcy. Przytoczony w kasacji wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 278/03 (niepublikowany), dotyczył zupełnie innego stanu faktycznego, stanowiącego podstawę oceny, iż jednostkowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy działacza związkowego poprzedzona uprzedzeniem pracodawcy o tej okoliczności, z uwagi na stopień winy i postawę pracownika, który zrezygnował z pełnionych funkcji związkowych, nie może prowadzić do uznania sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do wzmożonej ochrony stosunków pracy działaczy związkowych. Powoływanie się zaś przez skarżącego na zasady współży-



cia społecznego nie może odnieść skutku, albowiem na zasady te nie może powoływać się ten, kto sam je narusza (por. wyrok z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 552/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 124).

Z powyższych względów kasacja podlega oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c.

=====