

**Wyrok z dnia 9 lipca 2008 r.**

**I PK 2/08**

**Wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy na tle przynależności do różnych działających u pracodawcy organizacji związkowych.**

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 lipca 2008 r. sprawy z powództwa Jarosława B. przeciwko P. SA. w B. o przywrócenie do pracy oraz zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 19 lipca 2007 r. [...]

I. o d d a l i ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od Jarosława B. na rzecz P. SA w B. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku zasądził od pozwanego P. SA w B. na rzecz Jarosława B. kwotę 3.854,40 zł i oddalił powództwo w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku pracownika produkcji przetwórczej. W 2004 r. został wybrany na członka Komisji Międzyzakładowej Związku Zawodowego „Solidarność 80” na kadencję 2004-2008, o czym pozwana Spółka została powiadomiona. W dniu 11 marca 2005 r. pracownik

strony pozwanej, Włodzimierz G. został pobity przez powoda poza zakładem pracy. W trakcie zdarzenia powód kierował również groźby karalne wobec pokrzywdzonego i drugiego pracownika pozwanej Spółki, Mikołaja P. O powyższym zdarzeniu poszkodowani pracownicy poinformowali stronę pozwaną pismami z dnia 14 marca 2005 r. W dniu 30 marca 2005 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „naruszenie w sposób rażący zasad współżycia społecznego” z powołaniem się na zdarzenie z dnia 11 marca 2005 r. oraz wskazaniem, że strona pozwana nie widzi możliwości dalszego zatrudniania powoda z uwagi na to, iż jego postępowanie w sposób oczywisty i rażący godzi w porządek i atmosferę w miejscu pracy, zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy, w tym w bezpieczeństwo zatrudnionych w nim pracowników wykonujących pracę głównie przy pomocy noży. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Białymstoku z dnia 21 listopada 2005 r. [...] powód został uznany winnym tego, że: 1) w dniu 11 marca 2005 r. w B. przy ul. S., koło restauracji „G.” wspólnie i w porozumieniu z nieustalonymi osobami dokonał pobicia Włodzimierza G. w ten sposób, że uderzali go pięściami w twarz i kopali nogami powodując obrażenia w postaci pęknięcia kości nosa, podbiegnięć krwawych grzbietu nosa, rany tłuczonej podbródka, podbiegnięcia krwawego wargi górnej i uszkodzenia kła szczęki, które naruszyły czynności narządu ciała pokrzywdzonego na czas poniżej 7 dni - to jest popełnienia czynu z art. 158 § 1 k.k.; 2) tego samego dnia w tym samym miejscu groził Włodzimierzowi G. pobiciem i spowodowaniem obrażeń ciała, przy czym groźby te wzbudziły w pokrzywdzonym uzasadnioną obawę ich spełnienia - to jest popełnienia czynu z art. 190 § 1 k.k.; 3) tego samego dnia w tym samym miejscu groził Mikołajowi P. za pośrednictwem Włodzimierza G., wypowiadając słowa zawierające w swojej treści groźbę zabójstwa, co wzbudziło w pokrzywdzonym uzasadnioną obawę jej spełnienia - to jest popełnienia czynu z art. 190 § 1 k.k. Za czyny te orzeczono wobec powoda karę pozbawienia wolności w wymiarze 6 miesięcy z warunkowym zawieszeniem jej wykonania oraz grzywny w wymiarze 100 stawek dziennych. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 16 lutego 2006 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym, rozpoznając żądanie wynikające z art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że prawomocne skazanie powoda wyrokiem w sprawie karnej ma - z mocy art. 11 k.p.c. - moc wiążącą co do osoby sprawcy i przypisanego mu czynu. W takich okolicznościach należy przyjąć, że powód dopuścił się zachowań

wskazanych przez pracodawcę jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę oraz że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona i rzeczywista. W tej sytuacji nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powoda, jakoby dokonane mu wypowiedzenie zostało oparte na zarzutach, które „nie mają żadnego potwierdzenia w rzeczywistości, są zmyślane i pozorne”. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że pracodawca - wypowiadając powodowi umowę o pracę - kierował się złą wolą, dążąc do jego eliminacji jako członka władz związkowych, oraz że faworyzował jedną ze stron konfliktu istniejącego między powodem a Włodzimierzem G. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., pracownik jest między innymi zobowiązany do przestrzegania zasad współżycia społecznego. Przypisane powodowi zdarzenie w rażąco sposób zasady te naruszyło, gdyż powód popełnił trzy przestępstwa na szkodę współpracowników, a jego zachowanie cechował znaczny stopień winy i naganności społecznej. W konsekwencji, wskazana przez stronę pozwaną przyczyna uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, a jego żądanie przywrócenia do pracy, pomimo naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie może być uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony (art. 8 k.p.). W tym zakresie Sąd pierwszej instancji powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 grudnia 1997 r., I PKN 17/97, z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98 i z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, wskazując, że zachowanie powoda było w najwyższym stopniu naganne i nie znajdowało usprawiedliwienia. Konflikt pomiędzy związkiem zawodowym, którego członkiem był powód, a związkiem, którego członkami byli poszkodowani pracownicy, nie uzasadniał „brutalnego i przestępnego zachowania powoda”, niezależnie od tego, po której stronie leżała racja. W tej sytuacji za zasadne uznał Sąd drugiej instancji zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w oparciu o art. 45 § 2 w związku z art. 47<sup>1</sup> w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Wyrokiem z dnia 19 lipca 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, podzielając poczynione w sprawie ustalenia oraz dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę prawną. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uzasadniają nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy, gdyż brak jest po stronie pracodawcy możliwości i

celowości dalszego zatrudniania powoda. Przemawia za tym naruszenie przez niego zasad współżycia społecznego względem innych pracowników (pobicie, grożenie) oraz zasadność stawianych mu zarzutów przy niedochowaniu przez pracodawcę jedynie wymagań formalnych dokonanego wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód i pobity przez niego współpracownik należeli do konkurujących ze sobą związków zawodowych działających w pozwanej Spółce. Występująca między nimi różnica zdań nie uprawniała powoda do tak nagannego zachowania, a obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego nie może być ograniczony tylko do terenu zakładu pracy. Zdarzenie stanowiące przesłankę prawomocnego skazania powoda wyrokiem karnym zostało prawidłowo zakwalifikowane przez pracodawcę jako rażące naruszenie zasad współżycia społecznego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 i 2 k.p.c., poprzez „przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów” w związku z art. 328 § 2, art. 382 i art. 380 k.p.c., poprzez pominięcie wniosków i nieprzeprowadzenie dowodów z akt prawomocnie zakończonych spraw sądowych, zgłoszonych w pismach procesowych powoda z 31 maja i z 21 grudnia 2006 r. oraz oparcie częściowo orzeczenia na rozbieżnych faktach powoływanych niespójnie przez pełnomocnika strony pozwanej i świadka Janinę Ż., jak również naruszenie art. 477<sup>1</sup> k.p.c.; 2) naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów: a) art. 45 § 1, 2 i 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, „przez uznanie przez Sądy obu instancji, że powództwo co do zasady jest usprawiedliwione i należy się powodowi odszkodowanie, ale powództwo jest niezasadne, pomimo że pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, bez potwierdzenia winy powoda w dniu rozwiązania umowy o pracę, oraz że naruszenie zasad współżycia społecznego może stanowić samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym objętym ochroną”, b) art. 100 § 2 pkt 6 k.p., przez uznanie przez Sądy obu instancji, że zachowanie powoda poza godzinami pracy i poza miejscem pracy spełnia normę przytoczonego przepisu i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, c) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez uznanie przez Sądy obu instancji, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno - gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz uchylenie punktu drugiego poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 24.860,88 zł pod warunkiem podjęcia pracy, ewentualnie - przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd drugiej instancji, nie wskazując przyczyn takiego stanu rzeczy, pominął dowód z akt spraw sądowych, w których powód występował w charakterze świadka, zeznając na korzyść pracowników strony pozwanej będących działaczami związkowymi. Co prawda, w pozwanej Spółce występowały konflikty związane z aktywnością związkową poszczególnych pracowników, jednakże aktywność związkowa skarżącego nie była wygodna dla pracodawcy, któremu powód wytykał nieprawidłowości i bronił porządku prawnego oraz pokrzywdzonych pracowników. Nadto Sąd Okręgowy sprzecznie ze stanem faktycznym sprawy uznał, że strona pozwana dowiedziała się o zajściu z dnia 11 marca 2005 r. z pisemnej skargi poszkodowanych członków branżowych związków zawodowych złożonej 14 marca 2005 r. Z zeznań świadka Janiny Ź. wynika bowiem, że skarga ta wpłynęła już po sporządzeniu pisma wypowiedającego powodowi umowę o pracę, wypowiedzenie umowy zostało oparte głównie na skardze Włodzimierza G., któremu świadek - jako kierownik działu kadr - dała wiarę, a zarzuty stanowiące podstawę wypowiedzenia nie były powodowi przedstawione, jak również nie żądano od niego jakichkolwiek wyjaśnień w tym zakresie. Przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji wskazanych uchybień proceduralnych przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę oraz przyjęcie domniemania, że incydent z dnia 11 marca 2005 r. miał związek z pracą i z zakładem pracy skarżącego, doszło do naruszenia art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz pominięcie zarzutów i argumentów podniesionych przez powoda zarówno w apelacji jak i piśmie procesowym z dnia 31 maja 2006 r.

Skarżący wskazał, że w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę pracodawca nie tylko nie posiadał zgody organizacji związkowej na dokonanie tej czynności, ale nadto przyczyna wypowiedzenia nie istniała, gdyż została oparta na niesprawdzonej przez pracodawcę skardze. Stanowi to o naruszeniu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Skarżący podniósł, że incydent z dnia 11 marca 2005 r. miał

miejsce poza zakładem pracy i poza godzinami pracy (w czasie weekendu), a wyrok karny potwierdzający udział powoda w tym zajściu nie wskazuje na jego związek z pracą wykonywaną przez powoda w pozwanej Spółce. Strona pozwana zinterpretowała to zdarzenie na swoje potrzeby w sytuacji, gdy z literalnego brzmienia art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wynika, że dotyczy on obowiązków pracownika w zakładzie pracy, a nie poza tym zakładem. Zdaniem skarżącego, „odmowa korzystania przez niego z art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych” jest niesłuszna, gdyż świadczył on w okresie wypowiedzenia pracę przy użyciu noża na wydziale produkcyjnym i nie dopuścił się jakichkolwiek incydentów. W tej sytuacji zasady współżycia społecznego nie mogą stanowić w jego przypadku samodzielnej podstawy wypowiedzenia umowy o pracę (musiałyby pozostawać w związku z wykonywaną pracą i w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych) ani podstawy do odmowy ochrony. W sprawie należało uwzględnić, że u strony pozwanej od dłuższego czasu nasilają się konflikty między związkami zawodowymi i pracodawcą, co wynika z licznych spraw sądowych. Sąd pierwszej instancji przyznał istnienie tych konfliktów, jednakże - nie wyjaśniając, kto je wywołuje i prowokuje - obciążył za nie powoda umożliwiając pracodawcy zastosowanie wobec niego represji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. W pierwszej kolejności niezasadne są powołane w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i 2 w związku z art. 328 § 1 w związku z art. 382 i w związku z art. 380 k.p.c. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, natomiast w myśl § 3 wskazanego artykułu podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wyłączenie to oznacza pozbawienie stron możliwości kwestionowania prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń poprzez odnoszący się do sfery oceny i wnioskowania zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Konieczne jest zatem postawienie zarzutu naruszenia takich przepisów postępowania, które doprowadziło do wadliwości postępowania dowodowego, co w konsekwencji - przez dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego - mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Chodzi więc o wywiedzenie, na czym - zdaniem skarżącego - polega obraza przez

sąd drugiej instancji konkretnych przepisów przytoczonych w ramach tej podstawy i wykazanie, że miały one wpływ na rozstrzygnięcie sprawy w tym sensie, że następstwa wadliwości postępowania kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego orzeczenia. Takiej konstrukcji podstawy skargi kasacyjnej skarżący nie zastosował i już tylko z tego względu zarzuty naruszenia przytoczonych przez niego przepisów procesowych muszą być uznane za chybione. Zarzuty te są niezasadne również z innych względów. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku i odnosi się do postępowania przed sądem pierwszej instancji, a w postępowaniu odwoławczym stosowany jest jedynie odpowiednio. Zarzut jego naruszenia przez sąd drugiej instancji wymaga więc dla swej skuteczności przytoczenia odnoszącego się do postępowania apelacyjnego art. 391 § 1 k.p.c. Nadto za utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać stanowisko, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepublikowany i orzeczenia tam powołane). Zarzutu takich wadliwości uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji skarżący nie formułuje ani też nie wskazuje, których koniecznych elementów nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku. Natomiast obowiązek należytego rozpoznania i odniesienia się przez sąd drugiej instancji do zarzutów apelacji mieści się w dyspozycji art. 378 § 1 k.p.c., naruszenia którego skarżący nie zarzuca. Skarżący nie wskazuje również, jakich niepodlegających zaskarżeniu w drodze zażalenia postanowień Sądu pierwszej instancji nie rozpoznał Sąd odwoławczy pomimo zgłoszonego w apelacji żądania (art. 380 k.p.c.). Przytoczony w skardze kasacyjnej art. 382 k.p.c. stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten dotyczy zatem dowodów przeprowadzonych przez sąd w postępowaniu pierwszo-

stacyjnym lub apelacyjnym, nie dotyczy natomiast dowodów, których sąd nie przeprowadził z różnych względów. W sytuacji, gdy kasacyjny zarzut dotyczy naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być usprawiedliwiony tylko wtedy, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął materiał zebrany w postępowaniu przed pierwszą instancją albo że - uzupełniwszy postępowanie dowodowe we własnym zakresie - nie wziął pod uwagę jego wyników. Oznacza to, że zarzut naruszenia omawianego przepisu wymaga dla swej skuteczności wskazania na konkretny materiał dowodowy zebrany przed sądami pierwszej lub drugiej instancji, który został pominięty przy orzekaniu przez sąd odwoławczy i że uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy. Wskazany przez skarżącego brak wyczerpujących ustaleń spowodowany ograniczeniem przeprowadzonego postępowania dowodowego nie mieści się w płaszczyźnie art. 382 k.p.c. Nienależyte wyjaśnienie istotnych w sprawie okoliczności faktycznych mogłoby stanowić naruszenie art. 217 k.p.c. lub art. 227 k.p.c. (w związku z art. 391 k.p.c.), art. 381 k.p.c. lub innych, w zależności od koncepcji skarżącego, jednakże skarga kasacyjna nie zarzuca naruszenia właściwych w tym zakresie przepisów. Nie wiadomo również, jaki istotny wpływ na poczynione ustalenia i wynik sprawy mogłoby mieć odniesienie się przez Sąd drugiej instancji do przytoczonych przez skarżącego fragmentów zeznań świadka Janiny Ż. w sytuacji, gdy - jak uznały Sądy obu instancji - wskazane i opisane przez stronę pozwaną w dokonanym skarżącemu wypowiedzeniu umowy o pracę zdarzenie i jego przebieg oraz udział i rola w nim powoda znalazły potwierdzenie w wiążącym z mocy art. 11 k.p.c. prawomocnym wyroku wydanym w postępowaniu karnym, a naruszenia tego przepisu w skardze kasacyjnej się nie podnosi. Natomiast zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w ogóle nie został uzasadniony i z tego względu uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Skoro ustalony w sprawie stan faktyczny nie został przez skarżącego zakwestionowany w drodze skutecznie podniesionych zarzutów naruszenia przepisów postępowania, przeto jest wiążący dla Sądu Najwyższego stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), którego skarżący upatruje w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji z jednej strony, że powództwo „co do zasady” jest usprawiedliwione, a z drugiej - że powództwo o przywrócenie do pracy jest niezasadne, pomimo że



strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Stosownie do art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten określa zatem roszczenia, których wybór należy do pracownika (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowanie) oraz dwie przesłanki uzasadniające uwzględnienie żądania - gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Właśnie przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (stosowanego do powoda w związku z art. 34 ust. 4 tej ustawy) - zakazującego pracodawcy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej dokonanie takiego wypowiedzenia pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie - stanowiło przesłankę zasądzenia na jego rzecz przewidzianego w art. 45 § 1 k.p. odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów. Niezasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 45 § 2 i 3 k.p. W pierwszym rzędzie skarżący nie wskazuje, na czym - w jego ocenie - naruszenie to miało polegać. Co prawda, należy zauważyć, że pierwszy z wymienionych przepisów został zastosowany przez Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji, pomimo że w przypadku powoda - jako pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - wyłączał jego stosowanie art. 45 § 3 k.p. Nie stanowi to jednak o wadliwości zaskarżonego wyroku, gdyż - wobec niemożności zasądzenia na rzecz skarżącego odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p. - uwzględnieniu wybranego przez powoda roszczenia mogła sprzeciwić się wskazana przez Sądy obu instancji norma art. 8 k.p., która pozwala na ocenę dokonanego przez pracownika wyboru roszczenia pod kątem jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie tej normy w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c., stanowi podstawę uwzględnienia przez sąd z urzędu przysługującego pracownikowi roszczenia alternatywnego.

Naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 k.p. skarżący upatruje w dalszej kolejności w przyjęciu, że „powództwo o przywrócenie do pracy jest niezasadne” w sytuacji, gdy w dacie dokonania wypowiedzenia jego przyczyna nie istniała z uwagi

na nieprzeprowadzenie przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego celem potwierdzenia skargi złożonej przez poszkodowanego pracownika, a nadto w uznaniu, że „naruszenie zasad współżycia społecznego może stanowić samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym”. W istocie skarżącemu chodzi więc o dokonaną przez Sąd drugiej instancji ocenę, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione (nie było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.). Z brzmienia art. 45 § 1 k.p. wynika, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, uzyskania zgody tej organizacji na wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów, ale również od tego, czy wypowiedzenie jest zasadne, a więc czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika po pierwsze, że przyczyna wskazana i opisana w piśmie wypowiedzianym powodowi umowę o pracę (zdarzenie z dnia 11 marca 2005 r. zakwalifikowane przez pracodawcę jako rażące naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego) była rzeczywista i istniała w dacie dokonania wypowiedzenia, co potwierdziły ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego oraz po drugie, że pracodawca nie kiero-

wał się chęcią „eliminacji powoda” jako działacza związkowego i „nie faworyzował żadnej ze stron konfliktu”. Ustaleń tych skarżący skutecznie nie zakwestionował. Istnienie przyczyny wypowiedzenia (jej prawdziwość lub pozorność) należy do sfery ustaleń faktycznych i jako takie nie może być kwestionowane zarzutem naruszenia prawa materialnego.

Błędny jest pogląd skarżącego, że naruszenie zasad współzycia społecznego nie może stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu ze względu na pełnione funkcje związkowe. Żaden przepis prawa zakazu takiego nie formułuje, a wskazanie konkretnego zdarzenia względnie okoliczności, które w ocenie pracodawcy stanowią o naruszeniu przez pracownika obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego i uzasadniają wypowiedzenie, oznacza wypełnienie wymogu opisu przyczyny wypowiedzenia i właściwe jej podanie w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Wskazana powodowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę przyczyna wypełniała wymóg jasnego i wystarczająco konkretnego jej sformułowania, a w skardze kasacyjnej nie zarzuca się ani naruszenia art. 45 § 1 k.p. w tym aspekcie, ani też obrazy art. 30 § 4 k.p.

Skarżący nie kwestionuje oceny, że jego zachowanie niezgodne z normami obowiązującego prawa było jednocześnie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Nie podważył również skutecznie dokonanego przez Sądy obu instancji ustalenia, że podłożem zdarzenia z dnia 11 marca 2005 r. był konflikt pomiędzy konkurującymi ze sobą dwoma związkami zawodowymi działającymi w pozwanej Spółce. Niemożność uznania za przyczynę wypowiedzenia naruszenia zasad współzycia społecznego powód odnosi do art. 100 § 2 pkt 6 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany przestrzegać tych zasad w zakładzie pracy. Zdaniem skarżącego, skoro zdarzenie z dnia 11 marca 2005 r. miało miejsce poza zakładem pracy i poza czasem pracy, nie mogło stanowić naruszenia obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić. Obowiązek pracownika przestrzegania zasad współzycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w

miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami (por. także wyrok z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 12/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 435, w którym Sąd Najwyższy, kierując się takim właśnie rozumieniem obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., uznał, że udziałem w pogrzebie współpracownika załoga daje wyraz zasadom współżycia społecznego ukształtowanym w danym zakładzie pracy). Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje więc również powstrzymywanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy przyczynę sprzecznego z zasadami współżycia społecznego zachowania jednego pracownika względem drugiego stanowi przeniesiony poza teren zakładu pracy konflikt związany z procesem pracy lub - jak w przypadku objętym rozpoznawaną skargą kasacyjną - z „różnicy zdań” pomiędzy dwoma działającymi u tego samego pracodawcy organizacjami związkowymi. Oznacza to, że art. 100 § 2 pkt 6 k.p. powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane (jak to ma miejsce w przypadku prowadzonej u pracodawcy działalności związkowej) i odnoszą się do współpracowników. W takim bowiem przypadku zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego przekłada się wprost na stosunki międzyludzkie w miejscu pracy, warunkowane przynależnością poszczególnych członków załogi do różnych związków zawodowych pozostających ze sobą w konflikcie. W rezultacie trafnie Sąd drugiej instancji uznał w stanie faktycznym sprawy, że zachowanie powoda wobec współpracowników, ocenione następnie jako popełnienie przestępstwa, aczkolwiek miało miejsce poza czasem i miejscem pracy, stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego w społeczności zakładowej, uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 8 k.p. przytoczonego przez skarżącego w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie korzysta z ochrony. W pierwszym rzędzie zarzut naruszenia art. 8 k.p. winien zostać połączony z zarzutem naruszenia art. 477<sup>1</sup> k.p.c., gdyż na podstawie tego ostatniego

przepisu Sąd drugiej instancji - kierując się klauzulą zawartą w art. 8 k.p. - mógł nie uwzględnić roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i z urzędu uwzględnić przewidziane w art. 45 § 1 k.p. alternatywne roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (dokonane z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Co prawda, przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. został przez skarżącego przytoczony w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania, ale bez jakiegokolwiek uzasadnienia i odniesienia do art. 8 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, to o tym, czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa decyduje rodzaj czynu pracownika przy uwzględnieniu wyjątkowości odmowy udzielenia ochrony, mogącej być jedynie następstwem szczególnych okoliczności (por. między innymi wyroki z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461 i z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Przyjęcie istnienia takich wyjątkowych okoliczności może być przede wszystkim uzasadnione szczególnie rażącem naruszeniem obowiązków pracowniczych niepozostającym w związku z pełnieniem przez pracownika funkcji związkowych (spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika). Z reguły nie przyjmuje się za naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające odmowę ochrony na podstawie art. 8 k.p. naruszenia związanego z istniejącym między pracownikiem a pracodawcą konfliktem odnoszącym się bezpośrednio do działalności związkowej pracownika. Taka sytuacja w stanie faktycznym sprawy nie zachodzi, gdyż - co prawda - podłożem naruszenia przez skarżącego obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego była jego działalność związkowa, jednakże zachowanie powoda dotyczyło nie pracodawcy, ale współpracowników będących członkami „konkurencyjnego” związku zawodowego.

Sąd drugiej instancji uznał, a skarżący oceny tej nie kwestionuje, że zachowanie powoda, noszące znamiona przestępstw popełnionych na szkodę współpracowników, cechowało się znacznym stopniem winy, było w najwyższym stopniu naganne i nie znajdowało usprawiedliwienia, a w rezultacie stanowiło rażące naruszenie zasad

współzycia społecznego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji prawa do przywrócenia do pracy z uwagi na naruszenie tej ochrony jest swoboda wykonywania zadań związkowych przy braku zagrożenia zwolnieniem z pracy, a więc przy zachowaniu gwarancji zatrudnienia (por. np. wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 133). Nie jest natomiast przeznaczeniem tego prawa re-stytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania, jeżeli rodzi to uzasadnione przekonanie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorszenie, albo 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, wyrok z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, postanowienie z dnia 10 lipca 2001 r., I PKN 96/01, OSNP 2003 nr 13, poz. 314, wyrok z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243, wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Takie postępowanie stanowi wykorzystanie unormowań stanowiących gwarancję wolności związkowych dla celu sprzecznego z istotą tej gwarancji i jako takie - stosownie do art. 8 k.p. - nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Co prawda, Sąd Okręgowy wskazał na niemożność i niecelowość przywrócenia powoda do pracy, jednakże - dzieląc dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę prawną - w istocie uczynił to w kontekście sprzeczności jego żądania z tak rozumianym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony związkowej i do powrotu do pracy, przy uwzględnieniu szczególnej naganności zachowania powoda, noszącego cechy umyślnego przestępstwa skierowanego przeciwko zdrowiu (pobicie) i wolności (groźba pobicia i zabójstwa) współpracowników. Ocena prawna dokonana w tej płaszczyźnie nie jest wprawdzie tożsama z oceną dotyczącą „niemożliwości lub niecelowości” przywrócenia pracownika do pracy (art. 45 § 2 k.p.), ale jest do niej bardzo zbliżona (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 209/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 387), a w rezultacie zaskarżony wyrok należy uznać za odpowiadający prawu.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup>  
k.p.c. Orzeczenie o kosztach oparto o art. 108 § 1 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====