



Sygn. akt I PK 41/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa Wiesława W.

przeciwko Spółce Węglowej Spółce Akcyjnej Kopalni Węgla Kamiennego "B."

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 lipca 2009 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 25 września 2008 r., w zakresie dotyczącym roszczeń powoda Wiesława W. (punkt 2.), i w tej części przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy wyrokiem z 25 września 2008 r., przywrócił powoda Wiesława W. do pracy w pozwanej JSpółce Węglowej Spółce Akcyjnej - Kopalni Węgla Kamiennego „B.” oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda.

Sąd Rejonowy ustalił, że Wiesław W. był zatrudniony w pozwanej Kopalni od 1 marca 1993 r. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku nadsztygara górniczego pod ziemią. Do jego obowiązków należał nadzór nad trzema oddziałami wydobywczymi i jednym likwidacyjno-zbrojeniowym. Powód jest także działaczem związkowym. Był członkiem Związku Zawodowego /.../ w KWK „B.” S.A. i jako przewodniczący zakładowej organizacji związkowej został wskazany przez ten związek jako osoba podlegająca szczególnej ochronie do 26 października 2009 r. Z funkcji tej powód zrezygnował, gdy został wybrany przez załogę członkiem rady nadzorczej KWK „B.” S.A. Z początkiem listopada 2007 r. została utworzona nowa organizacja związkowa pod nazwą „/.../” w KWK „B.” S.A. Statut związku został uchwalony 8 listopada 2007 r. Powód należał do członków założycieli tego związku. Związek ten został wpisany do rejestru związków zawodowych postanowieniem sądu z 30 listopada 2007 r. Tego samego dnia związek poinformował zarząd KWK „B.” S.A. o powstaniu nowej organizacji związkowej, a 6 grudnia 2007 r. doręczył zarządowi odpis z KRS o rejestracji Związku Zawodowego „/.../” w KWK S.A. Łącznie z nowo utworzoną organizacją związkową w KWK „B.” S.A. działało wówczas dziewięć zakładowych organizacji związkowych.

W dniu 20 marca 2007 r. zawarto między zarządem KWK „B.” S.A. a organizacjami związkowymi porozumienie kończące spory zbiorowe oraz akcję strajkową. W grudniu 2006 r. Minister Gospodarki zainicjował działania zmierzające do włączenia KWK „B.” S.A. do Spółki Węglowej S.A. W dniu 20 września 2007 r. przyjęto projekt porozumienia pomiędzy zarządami obu spółek i reprezentacją

związków zawodowych działających u tych pracodawców. Stwierdzono w nim, że przejście pracowników nastąpi w trybie art. 23¹ § 1 k.p., co zagwarantuje przejmowanym pracownikom zachowanie uprawnień płacowych i socjalnych wynikających z ZUZP KWK „B.” S.A., nie zostanie również wypowiedziane przez nowego pracodawcę porozumienie postrajkowe z 20 marca 2007 r. Pracownicy KWK „B.” S.A. w referendum odrzucili projekt tego porozumienia. W dniu 11 października 2007 r. powód Wiesław W., wspólnie z innym pracownikiem, wystąpił z pismem do sekretarza stanu w Ministerstwie Gospodarki zawierającym inicjatywę podjęcia rozmów w sprawie renegeacji porozumienia o połączeniu KWK „B.” S.A. z Spółką Węglową S.A. Ministerstwo udzieliło odpowiedzi, że powód nie może reprezentować załogi ze względu na członkostwo w radzie nadzorczej. W dniu 17 grudnia 2007 r. powód złożył rezygnację z członkostwa w radzie nadzorczej z motywacją, że zamierza reprezentować pracowników KWK „B.” S.A. w negocjacjach dotyczących przyłączenia tej kopalni do Spółki Węglowej S.A. W dniu 8 grudnia 2007 r., wobec odmowy podjęcia rokowań z organizacjami związkowymi w sprawie zasad przejścia KWK „B.” S.A. przez J Spółkę Węglową S.A., organizacje związkowe przeprowadziły wśród załogi referendum, w którym głosujący pracownicy opowiedzieli się za strajkiem. Pismem z 11 grudnia 2007 r. zawiadomiono zarząd KWK „B.” S.A. o podjęciu przez działające u tego pracodawcy związki zawodowe: /.../ decyzji o przeprowadzeniu strajku od 17 grudnia 2007 r. Podczas spotkania kierownictwa kopalni z przewodniczącymi organizacji związkowych w dniu 13 grudnia 2007 r. ustalono, że strajk będzie miał charakter rotacyjny i obejmie cały zakład, a z chwilą osiągnięcia porozumienia zostanie odwołany. Związki zawodowe zapewniły, że nie będą utrudniać czynności niezbędnych dla zabezpieczenia ruchu zakładu górniczego. W dniu 17 grudnia 2007 r. od godz. 6.00 został ogłoszony strajk w KWK „B.” S.A. Zarząd kopalni został poinformowany pisemnie o osobach przewodniczących komitetu strajkowego. Do przejścia KWK „B.” na nowego pracodawcę doszło z dniem 4 stycznia 2008 r. Z tą datą władanie nad przejmowaną kopalnią przejęła pozwana Spółka Węglowa S.A. Część pracowników KWK „B.”, w celu zaostrenia akcji protestacyjnej, podjęła od 4 stycznia 2008 r. strajk pod ziemią w kopalni. Na dzień 7 stycznia 2008 r. liczbę strajkujących pod ziemią szacowano na 310 pracowników.

Strajk został zakończony porozumieniem z 31 stycznia 2008 r., zawartym pomiędzy zarządem Spółki Węglowej S.A. a organizacjami związkowymi prowadzącymi strajk w KWK „B.”. Uchwałą Nadzwyczajnego Zebrania Delegatów Związku Zawodowego /.../ w KWK „B.” z dnia 16 lutego 2008 r. wybrano powoda Wiesława W. na funkcję przewodniczącego związku na pierwszą kadencję. Kolejnymi uchwałami podjętymi na tym zjeździe wycofano dotychczasowe ochrony związkowe udzielone przez związek przed 15 lutego 2008 r. i wskazano jako osobę szczególnie chronioną (na podstawie art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych) powoda Wiesława W. przez okres od 16 lutego 2008 r. do 15 lutego 2012 r. Odpisy wszystkich tych uchwał doręczono pozwanej spółce 19 lutego 2008 r.

W dniu 20 lutego 2008 r. miało miejsce posiedzenie zespołu do spraw standaryzacji płac w pozwanej spółce, w którym uczestniczył korzystający wówczas ze zwolnienia lekarskiego Wiesław W. Kierowniczka kadr wraz z drugą pracownicą zamierzały doręczyć mu pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód zorientowawszy się w sytuacji oświadczył im, że odebrał wcześniej stosowną korespondencję i nie jest już pracownikiem pozwanej, wobec czego pracownice odstąpiły od doręczenia mu pisma. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał 25 lutego 2008 r. Strona pozwana wystawiła mu świadectwo pracy stwierdzające zatrudnienie od 1 marca 1993 r. do 20 lutego 2008 r., które w tym zakresie nie zostało sprostowane. Rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia, strona pozwana zarzuciła powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że: 1) w dniu 30 stycznia 2008 r. uderzył pięściami w głowę innego pracownika pozwanej Władysława M., który próbował wraz z grupą innych pracowników wejść na teren zakładu celem podjęcia pracy, 2) w tym samym dniu wydał polecenie użycia gaśnicy pianowej przeciwko pracownikom, którzy zamierzali wejść na teren kopalni celem podjęcia pracy, oraz 3) uniemożliwił przeprowadzenie przez pracownika ochrony badania pracownika kopalni na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, naruszając przy tym nietykalność cielesną inż. Mirosława K. i silnie go popychając, 4) w dniu 25 stycznia 2008 r. nie podjął żadnych działań, aby zapobiec bądź przeciwdziałać wybrykowi, polegającemu na polaniu na dole kopalni wodą z

węży przeciwpożarowych, tłoczących wodę pod znacznym ciśnieniem, lekarza Grzegorza M., nadsztygara górniczego Adama S. i inż. Ł. M.; dodatkowo sam groził wymienionym polaniem wodą, 5) w dniu 24 stycznia 2008 r. celowo wprowadził w błąd zastępcę kierownika ruchu zakładu mgr inż. Lecha P. co do osoby wprowadzanej na teren zakładu górniczego, która następnie zjechała na dół; świadomie wprowadził w błąd przełożonego, że osobą tą jest lekarz zatrudniany przez Związek Zawodowy /.../ , podczas gdy był nią dziennikarz Radia „Zet”, 6) w dniu 15 stycznia 2008 r. bezprawnie nie wyraził zgody na kontrolę zagrożonej ściany B-7 w pokładzie 358/1 przez inspektora OUG (Okręgowego Urzędu Górniczego), 7) w dniu 14 stycznia 2008 r. wymusił na sztygarze oddziału szybowego odstąpienie od wykonywania czynności służbowych, co doprowadziło do nieuprawnionego zjazdu na dół szybem nr VI kilkudziesięciu pracowników niewyznaczonych w tym dniu do pracy, 8) od początku lutego 2008 r. dopuszczał się publicznego obrażania, podważania kwalifikacji zawodowych i moralnych oraz mobbingu wobec innych pracowników kopalni (w szczególności przodowych, kombajnistów ścianowych) z tej przyczyny, że pracownicy ci nie uczestniczyli w akcji strajkowej, 9) w tym samym czasie wraz z innymi osobami prowadził masówki, podczas których dyskredytowani byli pracownicy, którzy nie brali udziału w strajku; namawiał uczestników strajku do lekceważenia i poniżania tych, którzy w strajku nie uczestniczyli, dochodziło do prób wymuszania zmiany obsady poszczególnych stanowisk pracy poprzez obelgi i nacisk psychiczny. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia strona pozwana podkreśliła, że opisane powyżej działania powoda stanowiły w szczególności: 1) rażące wykroczenie przeciwko obowiązkowi przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, 2) rażące wykroczenie przeciwko obowiązkowi pracownika dbania o interesy zakładu pracy, 3) świadome narażenie zakładu pracy i pracowników na niebezpieczeństwo szkód na osobie albo mieniu, 4) powód swoim zachowaniem wielokrotnie dowodził braku poszanowania dla przełożonych, porządku prawnego i dyscypliny pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że jedną z przyczyn akcji strajkowej ogłoszonej 17 grudnia 2007 r. w KWK „B.” było nieuznawanie przez poprzedniego pracodawcę (zarząd KWK „B.” S.A.) istnienia sporu zbiorowego i związana z tym odmowa podjęcia rokowań z powołaniem się na zasadę spokoju społecznego zawartą w

treści art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236 ze zm.). Żądanie dotyczące podwyższenia wynagrodzenia wynikało z nowej sytuacji, jaka powstała w związku z planowanym przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę. W punkcie pierwszym żądań strajkujący domagali się podniesienia średniej płacy pracowników KWK „B.” S.A. do wysokości średniej płacy w Spółce Węglowej S.A. Postulaty wysunięte w piśmie z 29 października 2007 r. były odmienne i zostały podniesione w innych okolicznościach faktycznych w porównaniu do wcześniej sformułowanych żądań w sporze zbiorowym zakończonym porozumieniem postrajkowym z 20 marca 2007 r. Nowe żądania nie dotyczyły zmiany treści porozumienia z 20 marca 2007 r., lecz wynikały ze znacznej dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniem pracowników przejmowanych a wynagrodzeniem, do jakiego mieli prawo pracownicy zatrudnieni dotychczas u nowego pracodawcy. Sąd Rejonowy podkreślił, że zasada pokoju społecznego nie może być rozumiana w sposób bezwzględny - jako zakaz prowadzenia sporu zbiorowego, tym bardziej że żądania dotyczyły także warunków pracy nieregulowanych w treści układu zbiorowego lub porozumienia płacowego. Przejęcie KWK „B.”, która utraciła swój byt prawny jako spółka akcyjna, przez nowego pracodawcę wpływało znacząco na sytuację finansową i ekonomiczną tej kopalni. Skoro wiadome było, że dojdzie do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i do związanych z tym zmian w sytuacji finansowej i ekonomicznej kopalni, a odrzucony został przez załogę projekt warunków połączenia, należało podjąć rokowania, które w tej sytuacji stawały się obligatoryjne. W ocenie Sądu Rejonowego, zgłoszone przez organizacje związkowe w piśmie z dnia 29 października 2007 r. żądania mieściły się w pojęciu definicji sporu zbiorowego określonej w art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Odmowa pracodawcy podjęcia rokowań z uzasadnieniem, że prowadziłyby to do legalizacji sporu zbiorowego (w domyśle - braku możliwości stosowania sankcji karnych wobec osób wszczynających spór), a więc odnosząca się do argumentacji związanej z zakończeniem poprzedniego sporu zbiorowego, nie zasługiwała w zmienionych okolicznościach na aprobatę. Nie wiadomo, czy podjęcie rokowań pozwoliłoby na rozwiązanie sporu zbiorowego bez potrzeby uciekania się do strajku, ale oferowałoby różne możliwości, w szczególności

konieczność wyczerpania procedury sporu zbiorowego (m.in. mediacji lub fakultatywnego arbitrażu). Natomiast odmowa podjęcia rokowań prowadziła wprost do strajku. Zakładany przez pracodawcę z góry brak możliwości spełnienia żądań pracowników nie uzasadnia odmowy brania udziału w sporze zbiorowym. Sąd Rejonowy podniósł, że powyższe uwagi mają znaczenie dla oceny sytuacji powoda Wiesława W., który - biorąc udział w akcji strajkowej - pozostawał w usprawiedliwionym przekonaniu, że wobec odmowy rokowań strajk jest zgodny z prawem (legalny) i słuszny.

Dokonując oceny poszczególnych zarzutów postawionych powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd pierwszej instancji zważył, że strona pozwana - konstruując przyczyny zwolnienia zawarte w punktach od 1 do 3 - pominęła szczególne okoliczności, w jakich zdarzenia te miały miejsce. Niewątpliwie atmosfera panująca przy bramie wejściowej na teren kopalni w dniu 30 stycznia 2008 r. była napięta w związku z długotrwałą akcją strajkową zmierzającą do zakończenia sporu zbiorowego. Pod bramą pojawiło się tego dnia znacznie więcej osób niż zazwyczaj i zachowywały się one niespokojnie. Sąd pierwszej instancji ustalił, że Wiesław W. faktycznie uderzył innego pracownika w głowę, ale w reakcji na usiłowanie sforsowania wejścia do kopalni, poprzedzonego próbą wyciągnięcia go na zewnątrz, a zatem w warunkach obrony przed osobami zebranymi przed bramą. W ocenie Sądu Rejonowego, zdarzenie to wynikało z nagłej sytuacji, a nie ze świadomego działania powoda nakierowanego na wyrządzenie szkody. Powstało przypadkowo, wskutek wzajemnej szarpaniny i było krótkotrwałe. Okrzyk „dawaj gaśnicę”, nie wiadomo od kogo pochodzący, trudno uznać za świadomie wydawane polecenie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w tej sytuacji przypisywanie wyłącznie powodowi, i to w stopniu ciężkim, winy za przebieg incydentu, który nie został przez niego sprowokowany, było nieuzasadnione. Próba wykonania badań na zawartość alkoholu u jednego z pracowników strajkujących przy bramie, po zaistniałym incydencie, była niewątpliwie ryzykowna i nierozważna. Nie było podstaw do odmowy wiarygodności twierdzeniom powoda, że uniemożliwiając jej przeprowadzenie, zmierzał do uspokojenia nastrojów i przeciwdziałania dalszym incydentom. Sąd Rejonowy zauważył, że samo przebywanie strajkujących pracowników i powoda „na bramie”

było bezprawne, gdyż kierownictwo pozwanej nie upoważniło go do pilnowania porządku w tym miejscu, lecz tego rodzaju zarzut nie został podany jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji ocenił jako naganne zachowanie strajkujących pracowników, obejmujące polanie wodą osób znajdujących się w windzie zjeżdżającej na dół kopalni, podkreślając jednocześnie, że wynikało ono z braku konkretnych ustaleń pomiędzy pozwanym pracodawcą a pracownikami strajkującymi na dole kopalni, którzy wcześniej byli zazwyczaj ostrzegani o wizytach pod ziemią pracowników niestrajkujących. Sąd Rejonowy ustalił, że powód faktycznie przebywał wtedy pod ziemią, ale na innym poziomie, stąd brak jest pewności, czy miał realną możliwość przeciwdziałania temu incydentowi. Odnosząc się do nieuprawnionego zjazdu na dół kopalni reportera z Radia ZET, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że to nie powód bezpośrednio sprowadził go na dół, a zebrany materiał dowodowy daje podstawy do uznania, że brał on udział w tym zdarzeniu, domagając się zjazdu lekarza pod ziemię. W ocenie Sądu Rejonowego nie można było przyjąć, aby powód wprowadził w błąd zastępcę kierownika ruchu zakładu co do osoby zjeżdżającej na dół kopalni, skoro w tym dniu w ogóle z nim nie rozmawiał. Konspiracyjne działanie strajkujących w tym zakresie wynikało z przekonania, że kierownictwo pozwanej nie zezwoli na zjazd przedstawiciela radia. Obie strony prowadziły w środkach masowego przekazu akcję propagandową w celu przedstawiania swoich stanowisk, a organizatorzy strajku przywiązywali dużą wagę do takich działań. Przekazanie mediom informacji o sytuacji górników na dole było więc powiązane ściśle z przyjętą strategią strajku. W ocenie Sądu pierwszej instancji, hipotetyczne zagrożenie związane ze zjazdem reportera radiowego zostało przejawione, skoro znajdował się on pod opieką nadsztygara do spraw .BHP.

Sąd Rejonowy ustalił i ocenił, że wskazanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem, określonych w punktach 6 i 7 oświadczenia pracodawcy, nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Informacje o zdarzeniach mających miejsce w czasie strajku docierały niezwłocznie do kierownictwa pozwanej, w tym do członków zarządu spółki,

dotyczy to także informacji o nieuprawnionym zjeździe strajkujących pod ziemię i działaniach powoda z tym związanych. Sąd pierwszej instancji uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powodowi dopiero 25 lutego 2008 r., wtedy bowiem realnie zapoznał się z przyczynami rozwiązania stosunku pracy. Nie zmienia tej oceny okoliczność, że pozwana chciała wcześniej doręczyć mu swoje oświadczenie. Pracownicy pozwanej, wytypowane do wręczenia powodowi pisma w dniu 20 lutego 2008 r., odstąpiły od dokonania tej czynności, dając wiarę nieprawdziwym wyjaśnieniom powoda. Jego moralnie naganne zachowanie (powód skłamał) jest łagodzone faktem, że bronił się przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę na wszelkie sposoby. Nawet gdyby przyjąć, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nastąpiło 20 lutego 2008 r., to i tak w zakresie wymienionych przyczyn (punkt 6 i 7) doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p., skoro kierownictwo pozwanej otrzymywało niezwłocznie na bieżąco informacje o zdarzeniach związanych ze strajkiem. Dokonując merytorycznej oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem określonych w punktach 6 i 7, Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że faktycznie w ścianie B-7 istniało realne zagrożenie przeciwpożarowe. W przypadku działań nadinspektora OUG chodziło jednakże o kontrolę ściany, a nie o bezpośrednie przeciwdziałanie zagrożeniu, które było rozpoznane i na bieżąco monitorowane. Brak inspekcji w określonym dniu nie oznaczał zwiększenia zagrożenia, tym bardziej że odbyła się ona dwa dni później. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przedstawiciel Okręgowego Urzędu Górniczego ma uprawnienia policji górniczej, nie był więc związany stanowiskiem powoda ani komitetu strajkowego co do niedopuszczenia go do inspekcji, a skoro odstąpił od czynności, to sprawa nie była tak nagląca jak przedstawiła to strona pozwana. W ocenie Sądu pierwszej instancji, chociaż zachowanie powoda było bezprawne, to jednak nie stanowiło wystarczającej podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego, skoro pozwana zaakceptowała potrzebę konsultowania ze strajkującymi podejmowanych działań dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa zakładu górniczego.

W kwestii zarzutu doprowadzenia przez powoda do nieuprawnionego zjazdu załogi pod ziemię Sąd Rejonowy przyjął, że zjazd był częścią strategii strajku i stanowił reakcję na niespełnione obietnice prezesa pozwanej spółki. Powód biorący

udział w strajku realizował interes tej części załogi, która strajk popierała. Ostatecznie kierownik ruchu zakładu wyraził zgodę na zjazd górników.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zarzuty ujęte w punktach 8 i 9 zredagowane zostały ogólnikowo i nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Na masówkach głównie omawiano wyniki i skutki akcji strajkowej oraz nawoływano do zgody podzieloną załogę. Jeżeli pojawiały się głosy niechętnie pracownikom, którzy nie przystąpili do strajku, to były one pojedyncze, odosobnione i zakończyły się wraz z masówkami. Wypowiadane przy aplauzie pracowników biorących udział w strajku muszą być ocenione nagannie, lecz w sposób rażący nie przekraczały granic krytyki. Wygłaszane w emocjach związanych z zakończeniem strajku nie stanowiły mobbingu czy poniżania kogokolwiek. Z tych względów, zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie mogły stanowić dostatecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy uwzględnił okoliczność, że powód Wiesław W. przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę uzyskał szczególną ochronę trwałości stosunku pracy na skutek wyboru na funkcję przewodniczącego Związku Zawodowego /.../ w KWK „B.” (ze zmienioną następnie nazwą na Związek Zawodowy /.../ w KWK „B.”). Strona pozwana, stosownie do art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), była obowiązana uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę, co nie nastąpiło. W ocenie Sądu pierwszej instancji, uzyskanie przez powoda ochrony tuż przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy nie stanowiło nadużycia prawa. Wybór pracownika do władz związkowych, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania z nim stosunku pracy, sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Powód od dawna był działaczem związkowym, a w Związku Zawodowym /..../ pełnił także funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej i podlegał z tej przyczyny szczególnej ochronie na kadencję do 2009 r.; ochrona ta nie została formalnie wycofana, lecz powód ją utracił w wyniku rezygnacji z tej funkcji w związku z wyborem przez załogę do rady nadzorczej KWK „B.” S.A. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał na przyjęcie, że powód faktycznie był jedną z osób

kierujących strajkiem. Chodziło więc o uzyskanie przez niego ochrony dotyczącej działalności związkowej, w szczególności prowadzonej w czasie strajku.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że strona pozwana nie była zwolniona z obowiązku uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem przy stwierdzeniu, że faktycznie jego pracodawcą jest J Spółka Węglowa S.A. Z aktów regulujących ustrój pozwanej spółki wynika, że nie ma podstaw do przyjęcia, aby w jej ramach wyodrębniony był wewnętrzny pracodawca. Dyrektor KWK „B.” czynności z zakresu prawa pracy dokonuje obecnie w oparciu o pełnomocnictwo (upoważnienie) udzielone przez zarząd Spółki Węglowej S.A., w treści którego wyraźnie powołano art. 3¹ § 1 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, pomimo dokonanego przekształcenia działające w KWK „B.” organizacje związkowe nie utraciły przymiotu zakładowych organizacji związkowych i zdolności do reprezentowania pracowników w indywidualnych sprawach.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ocena zarzutów dotyczących przebiegu strajku, stawianych przez pracodawcę między innymi powodowi Wiesławowi W., nie może być dokonywana wyłącznie przez pryzmat interesów pracodawcy. Z istoty podstawowego zadania związku zawodowego, jakim jest obrona praw i interesów ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), wynika, że ocena dobra zakładu pracy dokonywana przez działacza związkowego nie musi stawiać na pierwszym planie interesu pracodawcy. Przeciwnie, zadaniem związku zawodowego jest obrona interesów pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego, postulat zrównania płac w KWK „B.” S.A. i Spółce Węglowej S.A. był słuszny - wobec ich znacznej dysproporcji - i znajdował poparcie niemałej części załogi, o czym świadczyło odrzucenie przez załogę projektu warunków połączenia tych kopalń. Przejmowani pracownicy mogli czuć się nierówno traktowani, skoro za jednakowo ciężką i niebezpieczną pracę górniczą u tego samego pracodawcy mieli być gorzej wynagradzani od dotychczasowych pracowników przejmującego ich pracodawcy. Zarzucane powodowi uchybienia należało także odnieść do skali akcji strajkowej, która obejmowała duży zakład pracy, z załogą liczącą około 2.500 pracowników. Trudno w takiej sytuacji przeprowadzić spór zbiorowy bez naruszenia jakichkolwiek przepisów prawa. Jednakże organizatorzy strajku wyraźnie

dystansowali się od rozwiązań siłowych, przywiązując znaczną wagę do informowania opinii publicznej.

Od powyższego wyroku apelację wniosła strona pozwana, zarzucając: 1) uchybienia procesowe, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) naruszenie art. 160 k.p.c., poprzez nierozpoznanie wniosku pozwanej o uzupełnienie treści protokołów rozpraw; b) art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie wniosku pozwanej o zawieszenie postępowania w stosunku do powoda Wiesława W., mimo istnienia przesłanek wskazanych w tym przepisie; c) art. 217 § 2 i art. 278 § 1 k.p.c., poprzez oddalenie wniosków pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych na okoliczność, czy zachowania powoda wywołały albo mogły wywołać zagrożenie bezpieczeństwa w zakładzie górniczym, pomimo przesłanek uzasadniających dopuszczenie takiego dowodu, w wyniku uznania przez Sąd Pracy okoliczności objętych tezą dowodową za dostatecznie wyjaśnione; d) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na ocenie zarzutów udowodnionych powodowi przez pryzmat jego „uzasadnionego” przekonania co do celowości i legalności sporu zbiorowego (strajku) jako okoliczności w sposób istotny wpływającej na jego odpowiedzialność, w sytuacji gdy powodowi nie zarzucono kierowania nielegalnym strajkiem albo uczestnictwa w nielegalnym strajku; 2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 8 k.p. w wyniku przyjęcia przez Sąd Pracy, że czyny, jakich dopuścił się powód Wiesław W., nie uzasadniają negatywnej oceny jego roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, jako stanowiących nadużycie prawa; b) art. 56 § 1 k.p. poprzez uznanie, że rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; c) art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że powód Wiesław W. w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa Wiesława W. w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, ewentualnie także o zawieszenie postępowania do czasu zakończenia postępowań karnych /.../.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że nie akceptuje stanowiska Sądu Rejonowego, który przyjął, że potwierdzone dowodowo przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie były na tyle doniosłe, aby uzasadniały jej rozwiązanie w tym trybie.

Sąd Rejonowy bez żadnych wątpliwości ustalił, że powód w dniu 30 stycznia 2008 r. w czasie zajęć przy bramie uderzył w głowę innego pracownika. Zdaniem pozwanej, uderzenie w głowę innego pracownika niewątpliwie wypełnia kryteria opisane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Naruszenie to miało charakter ciężki i dotyczyło obowiązku o charakterze podstawowym, gdyż obowiązek przestrzegania porządku i zachowania spokoju w miejscu pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika, podobnie jak obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. Zachowanie powoda naruszało także prawa pracodawcy, gdyż według art. 94 pkt 10 k.p. jest on zobowiązany do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Strona pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że powyższy czyn powoda nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. Sąd Rejonowy powołał się na to, że wobec odmowy podjęcia rokowań przez pracodawcę powód pozostawał w usprawiedliwionym przekonaniu, że strajk jest zgodny z prawem i słuszny, dlatego - choć zarzucane mu uchybienia noszą cechę bezprawności - nie można mu przypisać ciężkiej winy, skoro zachowania te były związane ze strategią strajku. W ocenie strony pozwanej, subiektywne przekonanie powoda o tym, że strajk jest słuszny, nie miało znaczenia dla oceny jego zachowania. W toku procesu pozwana przedstawiła szereg obiektywnych dowodów podważających to przekonanie (np. dokumenty i zeznania świadków wskazujące, że bez strajku można było osiągnąć tyle samo, a być może nawet więcej dla załogi). Legalność akcji strajkowej poddaje się obiektywnej weryfikacji. Pozwana w toku procesu wykazała, że akcja strajkowa wielokrotnie naruszała obowiązujące przepisy. Strona pozwana nie zgodziła się z ustaleniami Sądu Rejonowego, że powód pozostawał w usprawiedliwionym przekonaniu co do legalności strajku. Powód przez kilka lat przed ocenianymi zdarzeniami był przewodniczącym Związku Zawodowego, który wszczynał

wcześniej spory zbiorowe, między innymi w lipcu 2004 r. Pracodawca podniósł wówczas naruszenie art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a zasadność jego stanowiska potwierdziły organy prokuratury. Powód znał treść tych dokumentów, chociażby z akt sprawy /.../ toczącej się w Sądzie Okręgowym, w której występował jako jeden z pozwanych. Strona pozwana w korespondencji dotyczącej sporu z grudnia 2007 r. i stycznia 2008 r., podobnie jak w przypadku wcześniejszych sporów zbiorowych, przedstawiła argumentację faktyczną i prawną będącą podstawą stawianej tezy o nielegalności strajku. Strona związkowa nie musiała akceptować stanowiska pracodawcy, ale w takim wypadku powinna była również dokonać stosownej analizy prawnej. Co więcej, według wiedzy pozwanej, analiza taka została przed strajkiem zlecona i sporządzona na potrzeby strony związkowej. Powód, jako wieloletni działacz związkowy, posiada predyspozycje intelektualne na takim poziomie, że trudno go podejrzewać o to, iż nie zna konsekwencji naruszenia art. 4 ust. 2 oraz innych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ocenie strony pozwanej, Sąd pierwszej instancji nie dokonał podstawowego rozróżnienia legalności sporu zbiorowego na etapie jego wszczęcia i form stosowanej akcji strajkowej. Nawet gdyby uznać, czemu pozwana zaprzecza, że samo wszczęcie sporu zbiorowego było zgodne z prawem, to i tak nic nie usprawiedliwia powoda w kontekście zdarzeń „na bramie” w dniu 30 stycznia 2008 r. Sąd Rejonowy ustalił jednoznacznie, że „samo przebywanie na bramie strajkujących pracowników i powoda było bezprawne”, jak również bezprawne było blokowanie przez kilkadziesiąt dni zakładu pracy i uniemożliwianie podjęcia pracy pracownikom KWK „B.”, którzy tę pracę chcieli podjąć, co dotyczyło również pracowników firm zewnętrznych. Bezprawność tych działań wynika wprost z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która w art. 17 ust. 1 stanowi, że strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się od pracy. Strona pozwana podniosła, że w dniu 30 stycznia 2008 r. na bramie zakładu trwał „tak zwany strajk”, naruszający przepisy ustawy. Grupa pracowników strajkujących blokowała bramę, uniemożliwiając wejście innym pracownikom. Tego dnia, podobnie jak przez kilkadziesiąt innych, strajkujący decydowali o tym, kto ich zdaniem może podjąć pracę, a kto tego zrobić nie może. Arbitralna decyzja strajkujących oznaczała dla zdecydowanej większości załogi, która nie brała udziału

w strajku, wypłacenie im wynagrodzeń „postojowych”, co dla wielu było równoznaczne z utratą dużej części wynagrodzenia. Zdaniem strony pozwanej, obie grupy pracowników stojące po dwóch stronach bramy znajdowały się w różnej sytuacji prawnej i faktycznej. Przeciwno strajkującym wystąpili w końcu ci, w których interesie podobno prowadzony był strajk. Trudno w tej sytuacji dopatrzeć się okoliczności łagodzących drastyczne postępowanie powoda. W ocenie strony pozwanej, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, zajście na bramie było spowodowane przez strajkujących i samego powoda. Sąd pierwszej instancji pominął fakt, że już kilka dni wcześniej na teren zakładu pracy w celu podjęcia pracy wchodziło po kilkuset pracowników, czyli znacznie więcej niż w początkowych dniach stycznia. Ci, którzy stawili się przy bramie 30 stycznia 2008 r., mieli prawo przypuszczać, że zostaną wpuszczeni. Pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że powód pojawił się tego dnia na bramie nie po to, aby zapobiec incydentom, ale po to, aby nie dopuścić do załamania się „tak zwanego strajku”, do czego by z pewnością doszło, gdyby kilkusetosobowa grupa stojących przed bramą weszła na teren zakładu pracy. Strona pozwana zarzuciła, że przy uwzględnieniu takiej motywacji działań powoda jego zachowania powinny być zostać ocenione negatywnie. Do zdarzeń z 30 stycznia 2008 r. doszło, ponieważ powód był „na bramie”, choć nie miał do tego prawa. Był jedną z najaktywniejszych osób stojących w przejściu. Blokował wejście na teren zakładu pracy, choć nie miał do tego prawa. Kiedy pracownik Władysław M. usiłował wejść na teren zakładu pracy, uniemożliwiano mu to i w efekcie doszło do szarpaniny. Został uderzony przez powoda - może przypadkowo, ale stało się to w konkretnym celu, a mianowicie, aby uniemożliwić mu wejście na teren zakładu. W tym samym celu przeciwko wchodzącym użyto gaśnicy. Jak się okazało nieskutecznie, ale te okoliczności nie mogą w jakikolwiek sposób usprawiedliwiać działań powoda. Zdaniem strony pozwanej, brak tu okoliczności łagodzących. Nerwowa atmosfera i napięta sytuacja, co podkreślił Sąd Rejonowy, dotyczyła wszystkich uczestników zajścia. Jednak Władysław M. po uderzeniu go w głowę nie zaatakował sprawcy, ale wycofał się, a zatem potrafił kontrolować swoje zachowanie i postępować tak, aby nie doszło do bójki. W ocenie strony pozwanej, uderzenie w głowę pracownika wchodzącego na

teren zakładu pracy, w tej napiętej sytuacji, mogło sprowokować dużo groźniejsze zajście. Nie doszło do niego wyłącznie dzięki postawie samego poszkodowanego.

Strona pozwana podniosła, że nie zgadza się z oceną Sądu pierwszej instancji, że konstruując zarzuty z pkt 1 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca pominął istotne okoliczności, ponieważ treść zarzutu odpowiadała dokładnie temu, czego dopuścił się powód, a przyczyna rozwiązania z nim umowy została opisana jednoznacznie, konkretnie i prawdziwie, co potwierdziło postępowanie dowodowe. Strona pozwana podkreśliła brak związku pomiędzy uderzeniem Władysława M. w głowę a wykonywaniem przez powoda działalności związkowej. Zdaniem strony pozwanej, nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu Rejonowego, że wobec poczucia pokrzywdzenia doznawanego przez strajkujących oraz ze względu na wielkość zakładu pracy trudno było „przeprowadzić spór bez naruszania jakichkolwiek przepisów prawa”. Wyrok wydany w tej sprawie, z uwagi na bezprecedensowość zajść w KWK „B.”, ma wielki oddźwięk społeczny. Wyrok Sądu Rejonowego jest komentowany nie tylko w mediach, ale przede wszystkim wśród załogi KWK „B.”. Przytoczone stwierdzenie Sądu Pracy zostanie odczytane przez związki zawodowe jako swoisty immunitet strajkowy, którego nie przewiduje obowiązujące ustawodawstwo. Wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji, że organizatorzy strajku rzekomo dystansowali się od rozwiązań siłowych, w materiale dowodowym sprawy znajdują się dokumenty, z których wynika, że do form stosowanych w czasie strajku należały: dewastacja wnętrza budynku, bezprawne przebywanie w budynku kilkuset osób przez kilka dni, pozbawienie wolności prezesa zarządu i dyrektora ekonomicznego KWK „B.”, polanie innych pracowników zakładu wodą z węży przeciwpożarowych itd. Zachowania powyższe oznaczają zastosowanie przemocy wobec innych osób i niszczenie rzeczy. Pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że mimo opisanych naruszeń, pracodawca nigdy nie zastosował żadnej siły wobec strajkujących.

Odnosząc się do zarzutu postawionego powodowi w pkt 2 oświadczenia pracodawcy, strona pozwana stwierdziła, że użycie gaśnicy przeciwko pracownikom usiłującym wejść na teren zakładu stanowiło niedopuszczalny wybryk. Sposób użycia narzędzia świadczył o tym, że mogło dojść do uszkodzenia ciała – pracownik, który próbował skierować wylot gaśnicy w dół, został uderzony

pięściami. Zdaniem strony pozwanej, wydanie polecenia użycia gaśnicy było działaniem bezprawnym i naruszającym większość reguł postępowania obowiązujących powoda, a zawartych w Kodeksie pracy, Regulaminie pracy i zakresie obowiązków pracowniczych powoda.

Odnosząc się do zarzutu z pkt 3 oświadczenia pracodawcy, strona pozwana podniosła, że kierownik działu BHP wraz z pracownikiem służby ochrony mieli prawo przeprowadzić badanie na obecność alkoholu we krwi (§ 7 ust. 6 Regulaminu pracy). Zgodnie z § 7 ust. 1 Regulaminu pracy, „zabrania się przebywania na terenie Kopalni w stanie po spożyciu alkoholu”. Powód nie miał prawa uniemożliwić dokonania tej czynności przez uprawnione osoby, tym bardziej że sam pracownik nie sprzeciwiał się badaniu. Zarówno uniemożliwienie badania jak i odepchnięcie osób próbujących wykonać tę czynność było niedopuszczalne; stanowiło ciężkie naruszenie obowiązku zachowania porządku i dyscypliny w zakładzie pracy, etyki postępowania i zasad BHP. Zdaniem strony pozwanej, niewiarygodna była próba wytłumaczenia celu działania powoda podawana przez świadków strony powodowej (tj. zagrożenie rozruchami, bójką). Pracownika, który miał być poddany badaniu alkomatem, wprowadzono do pomieszczenia bez użycia siły, a on sam zgodził się poddać badaniu. Samo zdarzenie, gdyby nie interwencja powoda, trwałoby kilka minut. Powód swoim wyzywającym zachowaniem (odpychanie osób, inwektywy) mógł wywołać rękoczynny.

Odnosząc się do zarzutu z pkt 4, strona pozwana podniosła, że polanie wodą z węży przeciwpożarowych pracowników, którzy na polecenie pracodawcy zjechali na dół (pod ziemię), między innymi w celu udzielenia strajkującym pomocy lekarskiej, stanowiło kolejny, niedopuszczalny wybryk naruszający większość wymienionych wyżej zasad i przepisów. Z dowodów przeprowadzonych w sprawie wynika, że powód miał znaczący wpływ na to, co działo się w czasie strajku, jego wyzywające zachowanie wręcz prowokowało górników do tego, co stało się na poziomie 700. Tymczasem rolą powoda powinno być zapobieganie tego typu wybrykom. Opisane naruszenie miało charakter ciężki, bo tego typu postawa stwarzała realne zagrożenie dla zdrowia trzech pracowników przebywających na dole. Realności zagrożenia dowodzi to, że na poziomie 700 pracownicy ci zostali oblani wodą przy użyciu węży tłoczących wodę pod znacznym ciśnieniem. O tym,

że akcja ta została zaplanowana, a pracownicy na poziomie 700 otrzymali informację, kto jedzie i jak się mają zachować, świadczy fakt, że klatka windy z pracownikami w środku nawet się nie zatrzymała na poziomie 700, a jadący nią nawet nie zdążyli się odezwać. Powód mógł zapobiec temu, co się stało, jednak jego postawa nie wskazuje, aby próbował. Strona pozwana nie zgodziła się z ustaleniami Sądu Rejonowego jakoby do incydentu doszło „z braku jasnych ustaleń pomiędzy pracodawcą a strajkującymi”. Nawet jeśli nie ustalono szczegółów dotyczących tego zjazdu, strajkującym nie wolno było się tak zachować. Odpowiedzialność za to ponoszą, oprócz samych wykonawców polania wodą, osoby kierujące strajkiem. Powód, będąc wówczas na dole kopalni i mając bezpośrednie połączenie telefoniczne z poziomem 700, powinien był i mógł spowodować, aby zjeżdżający windą pracownicy zostali przepuszczeni bez przeszkód.

Podtrzymując zarzut z pkt 5 strona pozwana podniosła, że wprowadzenie w błąd zastępcy ruchu zakładu górniczego i umożliwienie zjazdu na dół dziennikarzowi (reporterowi), bez wypełnienia obowiązków wynikających ze szczegółowych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w podziemnych zakładach górniczych, naruszało przepisy BHP, obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, ścisłej współpracy z dyspozytorami ruchu. Naruszenie miało charakter ciężki, bo zaistniała sytuacja naraziła na niebezpieczeństwo osobę spoza kopalni, a w razie wypadku cała odpowiedzialność spadłaby na kopalnię i osoby odpowiedzialne za przestrzeganie zasad dotyczących zjazdu osób obcych na dół kopalni. Sąd pierwszej instancji łagodząc ten zarzut stwierdził, że zagrożenie związane ze zjazdem dziennikarza na dół zostało przejaskrawione. W innym miejscu uzasadnienia Sąd Rejonowy stwierdził jednak, że: „w zakładach górniczych z natury występuje szereg zagrożeń”, co potwierdza stanowisko pozwanej w tej kwestii.

Odnosząc się do zarzutu z pkt 6 strona pozwana podniosła, że zachowanie powoda w sposób ewidentny naruszało obowiązki w zakresie prewencji przeciwpożarowej, bezpieczeństwa i higieny pracy, dbałości o ład i porządek, bezwzględnego podporządkowania się decyzjom i poleceniom osób spośród kierownictwa kopalni. Naruszenie miało charakter ciężki, bo w tym okresie istniało

realne zagrożenie pożarowe ściany B-7, co Sąd Rejonowy uznał za udowodnione. Strona apelująca nie zgodziła się z argumentacją Sądu pierwszej instancji, pomniejszającą wagę stwierdzonych naruszeń. Chodziło o uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli ściany inspektorom z OUG, jednak kontrola ta miała na celu bezpośrednie przeciwdziałanie zagrożeniu. Po takiej kontroli wydana została decyzja PUG o konieczności natychmiastowego uruchomienia zagrożonej ściany, której wykonanie uniemożliwili strajkujący. W celu podjęcia jakichkolwiek działań zapobiegających zagrożeniu niezbędna jest uprzednia inspekcja określająca poziom zagrożenia i oceniająca podjęcie koniecznych środków zaradczych. Nie można było takiej oceny dokonać bez zjazdu na dół. Strona pozwana podniosła, że inspektor urzędu górniczego, dokonując kontroli ściany, nie mógłby zagrozić strajkowi. Zachowanie powoda – niedopuszczenie do inspekcji zagrożonej ściany B-7 przez inspektora z OUG - nie miało żadnych racjonalnych przesłanek. Było to postępowanie lekkomyślne, narażające bezpieczeństwo kopalni i niemające żadnego związku z wykonywaniem działalności związkowej. Bezprawność tego zachowania jest rażąca. Danie przez Sąd wiary twierdzeniom jakoby inspektor mógł nie dostosować się do zakazu wydanego przez powoda, abstrahuje całkowicie od sytuacji mającej miejsce w czasie strajku. Formy prowadzonej akcji strajkowej powodowały, że inspektor mógł realnie obawiać się zignorowania zakazu wydanego przez powoda.

Odnośnie do zarzutów z pkt 8 i 9 strona pozwana stwierdziła, że wbrew treści materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że nie zostały one potwierdzone.

W dalszej części uzasadnienia apelacji strona pozwana wywiodła, że zachowanie powoda Wiesława W. miało charakter umyślny. Pobudki działania nie mogą stanowić żadnego usprawiedliwienia dla zarzucanych mu zachowań. Działania powoda zagrażały interesom pracodawcy. Strona pozwana podniosła, że nie można akceptować tego typu zachowań w żadnym zakładzie pracy, a już na pewno w zakładzie o szczególnym charakterze. Zagrożenie interesów pracodawcy polegało na tym, że zarzucane powodowi czyny spowodowały zaburzenie porządku i dyscypliny pracy. Ich zignorowanie rodziłoby wśród załogi przeświadczenie, że pracodawca - mimo zatrudnienia służb ochrony - nie potrafi ustrzec swoich

pracowników przed niedozwolonymi zachowaniami innych pracowników. Uderzenie pracownika wchodzącego na teren zakładu pracy przez innego pracownika, który uważa, że wolno mu blokować wejście bez względu na okoliczności, nie może być zaakceptowane. Uniemożliwienie wykonywania przez pracodawcę jego uprawnień do wydawania i egzekwowania poleceń oraz do ochrony zakładu pracy, w szczególności ochrony przeciwpożarowej, stanowi istotne zagrożenie dla zakładu górniczego. Niewpuszczenie na teren kopalni inspektorów OUG stwarzało zagrożenie dla bezpieczeństwa.

Strona pozwana zarzuciła w apelacji, że Sąd Rejonowy oddalił jej wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia, czy i jakie zagrożenie dla kopalni i jej pracowników miało lub mogło mieć uniemożliwienie przez powoda wykonania przez inspektora OUG kontroli zagrożonej pożarowo ściany B-7 w pokładzie 358/1, także na okoliczność ustalenia charakteru (ciężaru gatunkowego) czynu zarzucanego powodowi oraz jego ewentualnych konsekwencji dla pracowników i zakładu górniczego. Strona pozwana nie zgodziła się z twierdzeniem Sądu pierwszej instancji jakoby okoliczności podlegające stwierdzeniu przez przeprowadzenie tego dowodu zostały już dostatecznie wyjaśnione. Dla stwierdzenia okoliczności objętych tezą dowodową niezbędne było posiadanie wiadomości specjalnych, których nie posiadały ani strony, ani Sąd. Zdaniem strony pozwanej, bez przeprowadzenia wnioskowanego dowodu nie można było w pełni prawidłowo ocenić zagrożeń wywołanych przez czyn zarzucany powodowi. Strona pozwana podniosła, że nie zgadza się z twierdzeniem Sądu Rejonowego jakoby wniosek dowodowy w istocie zmierzał do nieuprawnionego uzupełnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę o aspekt naruszenia przepisów BHP. Potrzeba powołania tego dowodu pojawiła się po zeznaniach świadków, które - zdaniem pozwanej - nie naświetliły tej kwestii w sposób dostateczny.

Strona pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z akt toczącej się w Prokuraturze Rejonowej sprawy karnej o sygnaturze /.../ na następujące okoliczności: a) ustalenia, czy i w jakim zakresie osobowe środki dowodowe zaoferowane w toczącym się postępowaniu przed sądem pracy mogą być podstawą do czynienia ustaleń, a tym samym stanowić podstawę wyrokowania w sprawie; b) czy i kto nakłaniał świadków niniejszego

postępowania do składania fałszywych zeznań i czy to działanie było skuteczne; c) istnienia przesłanek świadczących o wystąpieniu okoliczności, w których roszczenia powoda jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego stanowią nadużycie prawa; d) potwierdzenia prawdziwości części zarzutów stawianych powodowi. Zdaniem strony pozwanej, wynik postępowania karnego dotyczącego podżegania do składania fałszywych zeznań i składania fałszywych zeznań, a w każdym razie materiały zgromadzone w tym postępowaniu karnym, mógłby dać właściwy obraz sprawy. Przy okazji składania powyższego wniosku strona pozwana zwracała uwagę na nowe okoliczności sprawy. Stanowisko pozwanej znalazło potwierdzenie, gdyż w dniu 17 października 2008 r. powodowi Wiesławowi W. postawiono zarzuty w sprawie podżegania do składania fałszywych zeznań świadków, którzy zeznając przed Sądem Pracy potwierdzili wersję powoda, a potem przedstawili inną wersję wydarzeń. W toku trwającego postępowania karnego podejmowane były czynności mające ustalić, czy i kto składał fałszywe zeznania w sprawie pracowniczej. Strona pozwana podniosła, że zaskarżony wyrok w części opiera się na zeznaniach świadków strony powodowej, a na pewno w części na zeznaniach powoda. Wobec tego zarówno wniosek o dopuszczenie dowodu z akt sprawy karnej jak i o zawieszenie postępowania cywilnego był uzasadniony.

Strona pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy oddalił także jej wniosek o dopuszczenie dowodu z postanowienia o przedstawieniu powodowi Wiesławowi W. zarzutów w sprawie o sygnaturze /.../. W ten sposób Sąd pierwszej instancji zrezygnował z możliwości zapoznania się z decyzją procesową Prokuratury Rejonowej precyzującą zarzucane powodowi czyny i opisującą sposób jego zachowania. Postanowienie o przedstawieniu zarzutów wskazywało m.in. na stosowanie gróźb karalnych i wymuszanie udziału w strajku. Zdaniem strony pozwanej, okoliczności te potwierdzają wersję wydarzeń podawaną przez świadków strony pozwanej, którzy twierdzili, że byli przez powoda szykanowani za to, że nie poparli strajku. Nieuwzględnienie tego wniosku dowodowego ograniczyło możliwość wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, tym bardziej że postępowanie dowodowe w przedmiocie legalności strajku było szeroko zakrojone i dotyczyło wielu innych wątków niż tylko naruszenie art. 26 ustawy o

rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Pozwana uzyskała kopię tego postanowienia już po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy, wobec czego dopiero na etapie wnoszenia apelacji dokument ten mógł zostać złożony. Oddalenie wniosku pozwanej o dopuszczenie tego dowodu, a następnie o zawieszenie postępowania, było nieuzasadnione. Strona pozwana podniosła, że uzasadniony jest wniosek o zawieszenie postępowania na obecnym etapie rozpoznawania sprawy wobec nieuwzględnienia tego wniosku przez Sąd pierwszej instancji.

Strona pozwana zakwestionowała w apelacji ustalenie przez Sąd Rejonowy, że postawienie powodowi zarzutów opisanych w pkt 6 i 7 pisma rozwiązującego umowę o pracę naruszyło termin z art. 52 § 2 k.p. Stronie pozwanej trudno było wcześniej stawiać zarzuty powodowi jako osobie kierującej akcją strajkową w czasie dynamicznego rozwoju sytuacji strajkowej.

Strona pozwana zarzuciła w apelacji, iż Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo ustalił, że przed rozwiązaniem umowy o pracę powód uzyskał szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Strona pozwana nie zgodziła się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nastąpiło 25 lutego 2008 r. Posiadając informację, że powód pomimo choroby przebywa w dniu 20 lutego 2008 r. na spotkaniu w Spółce Węglowej S.A., poleciła kierownicze działu kadr, aby udała się ze stosownym pismem rozwiązującym umowę o pracę na to spotkanie celem wręczenia go powodowi. Powód pisma nie przyjął, oświadczając kierownicze działu kadr, że niepotrzebnie się fatygowała, bo pismo już zostało przez niego odebrane osobiście z poczty „dziś rano”. Powód przekazał nieprawdziwe informacje, a sama odmowa przyjęcia pisma tego dnia była niczym nieuzasadniona. Niezależnie od tego, powód niewątpliwie w dniu 20 lutego 2008 r. mógł się zapoznać z treścią pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę. Mimo tego Sąd Rejonowy uznał, że nie wystąpił skutek w postaci doręczenia powodowi oświadczenia woli strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 20 lutego 2008 r., jednak z tym zapatrywaniem nie sposób się zgodzić. Zdaniem strony pozwanej, argumentacja Sądu pierwszej instancji w tej części stoi w sprzeczności z treścią art. 61 § 1 k.c. i orzecznictwem Sądu Najwyższego. Ze stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy wynika jednoznacznie, że powód z własnej woli i w

okolicznościach moralnie nagannych nie skorzystał z możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, co jest równoznaczne ze skutecznym doręczeniem tego oświadczenia.

Zdaniem strony pozwanej, przywrócenie powoda do pracy nie było wynikiem podważenia przez Sąd pierwszej instancji prawdziwości najważniejszych zarzutów stawianych powodowi. Przeciwnie, najcięższe zarzuty dotyczące uchybień, których powód się dopuścił, zostały w toku postępowania w całości udowodnione. Przywrócenie powoda do pracy było wynikiem uznania przez Sąd pierwszej instancji, że wobec niezasadnej odmowy podjęcia przez pracodawcę rokowań z organizacjami związkowymi powód pozostawał w uzasadnionym przekonaniu o słuszności i legalności strajku, a zatem waga stawianych mu zarzutów musi być łagodzona faktem dopuszczenia się zarzucanych czynów w okresie strajku i w związku z wykonywaniem działalności związkowej. W zaskarżonym wyroku doszło do zachwiania proporcji pomiędzy kontekstem wiążącym się z zarzutami a samymi zarzutami. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku podkreślił, że powodowi nie zarzucano kierowania nielegalnym strajkiem ani udziału w nielegalnym strajku. W rezultacie nie wystąpiła tu bezpośrednia współzależność pomiędzy ustaleniem Sądu, że strajk można usprawiedliwić tymi okolicznościami, a oceną samego zachowania powoda. Skoro powodowi zarzucono i udowodniono, między innymi, uderzenie w głowę innego pracownika, powstaje pytanie, jakie znaczenie ma stwierdzenie, że sam spór zbiorowy był usprawiedliwiony a strajk legalny. W ocenie strony pozwanej, nawet gdyby sam spór zbiorowy był w całości legalny (co nie miało miejsca), okoliczność ta w żaden sposób nie usprawiedliwiałaby zachowania powoda przy bramie w dniu 30 stycznia 2008 r. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji ujmuje często kontekst określonych zdarzeń jako objętych strategią strajku, co ma uzasadniać złagodzenie oceny zachowań powoda z tym związanych. W ocenie strony pozwanej, rozumowanie to jest oparte na błędnym założeniu jakoby jedno bezprawne zachowanie mogło stanowić usprawiedliwienie dla innego bezprawnego zachowania. Blokowanie w dniu 30 stycznia 2008 r. wejścia na teren zakładu innym pracownikom jak i samo przebywanie tam powoda było nielegalne, mimo to uderzenie przez powoda pracownika próbującego wejść na teren zakładu Sąd Rejonowy uznał za

przypadkowe i sprowokowane. Również zorganizowanie i kierowanie zjazdem górników szybem VI na dół kopalni bez zgody i wiedzy kierownika ruchu zakładu górniczego było bezprawne. Mimo to zachowania powoda, które doprowadziły do pozbawienia sztygara zmianowego możliwości wykonywania swoich obowiązków, nie zostały ocenione jako ciężko naruszające podstawowe obowiązki pracownika. Chociaż samo przebywanie pod ziemią grupy strajkujących było bezprawne (kierownik zakładu górniczego nie miał wiedzy, ile osób znajduje się pod ziemią ani w którym miejscu przebywają), a sam powód nie miał żadnego racjonalnego uzasadnienia dla takiego postępowania - odmowa powoda udzielenia zgody na zjazd inspektora urzędu górniczego na dół kopalni, mimo zagrożenia pożarowego ściany, nie została uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.

Zdaniem strony pozwanej, w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest możliwości złagodzenia oceny zarzucanych powodowi zachowań poprzez eksponowanie okoliczności, w których doszło do sporu zbiorowego.

Strona pozwana zarzuciła również, że roszczenie powoda Wiesława W. o przywrócenie go do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie może podlegać ochronie, a jako takie nie powinno zostać uwzględnione. Skoro zachowania powoda, leżące u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę, nie mogły zostać zakwalifikowane jako wykonywanie działalności związkowej (ponieważ były bezprawne), pojawia się pytanie o dopuszczalność powoływania się przez powoda na ochronę przyznaną mu w ustawie o związkach zawodowych oraz o celowość przywrócenia powoda do pracy. Powód w dalszym ciągu podtrzymuje swoje stanowisko, że wszelkie podjęte przez niego działania były zgodne z prawem, przecząc stawianym mu zarzutom. Strona pozwana zwróciła uwagę, że przywrócenie powoda do pracy oznacza, że zostanie on utwierdzony w przekonaniu, iż bez względu na rodzaj i skalę naruszeń jego postępowanie nie będzie stanowić wystarczającej przyczyny dla uchylenia szczególnej ochrony prawnej.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16 lipca 2009 r., oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w odniesieniu do powoda Wiesława W. stanowisko Sądu pierwszej instancji było uprawnione, ponieważ oceniając okoliczności sprawy *in extenso* trafnie uznał, że dyscyplinarne rozwiązanie z powodem umowy o pracę było działaniem zbyt daleko idącym. Sąd drugiej instancji uznał, że nie można pominąć ogólnej sytuacji, na tle której formułowane były zarzuty mające uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie umowy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że rozważaniami Sądu Rejonowego objęte zostały wszystkie zarzuty stawiane przez pracodawcę. Sąd Rejonowy przyjął, że zdarzenie z 30 stycznia 2008 r., a mianowicie uderzenie pracownika W. M., nie było celowym działaniem, lecz raczej wynikało z sytuacji, jaka panowała przy bramie kopalni. Podobnie gdy chodzi o okrzyk „dawaj gaśnicę”, to obciążanie powoda przebiegiem incydentu nie byłoby także uprawnione. Uniemożliwienie zbadania stanu trzeźwości jednego z pracowników, w kontekście w jakim to nastąpiło, nie mogło być jedną z przyczyn natychmiastowego rozwiązania umowy. Odnosząc się do dalszych zarzutów Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy w sposób uprawniony powołał się na „kontekst sytuacyjny”. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji co do okoliczności, w jakich nie doszło do wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Istotnie, powód miał wówczas możliwość faktycznego zapoznania się z treścią pisma i jedynie dlatego, że wprowadził pracownika kopalni w błąd, doręczenie pisma nie nastąpiło, niemniej przesłanka art. 61 § 1 k.c. została spełniona. Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd Rejonowy szczegółowo rozważył okoliczności sprawy. Sąd Okręgowy stwierdził, że dostrzegając naganność określonych zachowań, nie można było pominąć, iż chodziło o zwolnienie tzw. dyscyplinarne.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części, a mianowicie w zakresie rozstrzygnięcia co do powoda Wiesława W.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego nieprawidłową wykładnię, tj. uznanie, że w świetle okoliczności sprawy powód Wiesław W., pomimo udowodnienia mu w toku postępowania rażących uchybień, nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu; b) art. 8 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., poprzez ich nieprawidłową wykładnię i zastosowanie, tj. uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy nie stanowi nadużycia prawa; c) art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie jakoby powód Wiesław W. w chwili składania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy;

2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 378 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie polegające na nierozpoznaniu apelacji w jej granicach i pominięciu zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 217 § 2, art. 278 § 1, art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, co miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), albowiem rozpoznanie podniesionych zarzutów i dokonane w związku z tym dodatkowe ustalenia musiałyby utwierdzić Sąd Okręgowy w przekonaniu, że przynajmniej najpoważniejsze przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem są zasadne, rzeczywiste i zostały sformułowane wystarczająco dokładnie i w odniesieniu do nich pozwany nie naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; brak rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków oraz niespełnienie obowiązku ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy miało istotny wpływ na wynik sprawy; b) art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. poprzez nierozważenie zarzutu nieuwzględnienia przez Sąd pierwszej instancji wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu zagrożeń pożarowych oraz oparcie się w tym zakresie w całości na ustaleniach Sądu Rejonowego.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ewentualnie w razie stwierdzenia, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, przy braku naruszeń przepisów postępowania, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa Wiesława W. w całości, bądź zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz na podstawie art. 415 w związku z art. 398¹⁶ k.p.c.

nakazanie powodowi zwrotu zasądzonych przez Sąd Rejonowy oraz Sąd Okręgowy i wypłaconych na jego rzecz świadczeń w postaci wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości 33.018,95 zł oraz kosztów postępowania, a także zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne prowadzące się do odpowiedzi na pytanie: czy status zakładowej organizacji związkowej, w szczególności z punktu widzenia uprawnień z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje organizacji związkowej, która na skutek przejścia dotychczasowego pracodawcy przez inny podmiot obejmuje w pewnym przedziale czasowym zakresem swojego działania jedynie jeden z zakładów nowego pracodawcy będącego przedsiębiorstwem wielozakładowym, przy czym status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. przysługuje nie poszczególnym zakładom, ale przedsiębiorstwu (spółce akcyjnej) jako całości. Pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że przedstawione zagadnienie pojawiło się przy rozpoznawaniu sprawy i ma istotne znaczenie dla jej prawidłowego rozstrzygnięcia, co wynika z faktu, że okoliczność korzystania przez powoda ze szczególnej ochrony związkowej miała znaczenie dla podjęcia przez sądy obu instancji decyzji o przywróceniu powoda do pracy. Miało to znaczenie zarówno dla oceny stopnia naruszenia przez pozwaną wymogów formalnych przy rozwiązaniu umowy (brak zgody zarządu organizacji związkowej) jak i oceny roszczeń powoda przez pryzmat nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego ma też istotne znaczenie dla rozmiarów zasądzonych na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Pełnomocnik strony skarżącej podniósł również, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na rażące naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie, co polegało na nierozpoznaniu apelacji w jej granicach i pominięciu zarzutów naruszenia szeregu przepisów prawa procesowego i materialnego. Strona skarżąca zwróciła uwagę, że Sąd Okręgowy stwierdził, iż: „skarżąca rzeczowo argumentuje na rzecz swojego stanowiska”, ale nie odniósł się

do ani jednego konkretnego argumentu, zarzutu i wniosku strony pozwanej. Zdaniem pełnomocnika skarżącej, ogólnikowe stwierdzenia Sądu Okręgowego można byłoby sformułować również bez znajomości złożonej przez stronę pozwaną dwudziestodwustronicowej apelacji, bo nie mają one żadnego zakotwiczenia ani odwołania do podnoszonych w niej zarzutów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z powodu rażącego naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 378 § 1 k.p.c. Z tego względu - mimo wniosku pełnomocnika strony skarżącej o wyznaczenie rozprawy - została rozpoznana przez Sąd Najwyższy na posiedzeniu niejawnym.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Do naruszenia tego przepisu w rozpoznawanej sprawie doszło w związku z zaniechaniem rozważenia przez Sąd Okręgowy zarzutów podniesionych w apelacji strony pozwanej, dotyczących zarówno uchybień procesowych (art. 160 k.p.c., art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c., art. 278 § 1 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c.) jak i materialnoprawnych (art. 8 k.p., art. 56 § 1 k.p., art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych). Do żadnego z tych zarzutów, wyraźnie sformułowanych w apelacji i rozwiniętych w jej obszernym uzasadnieniu (którego streszczenie przytoczono powyżej), Sąd Okręgowy się nie odniósł. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku - w części odnoszącej się do apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego uwzględniającego powództwo Wiesława W. - nie zawiera nie tylko rozważenia poszczególnych zarzutów apelacyjnych, ale nawet przytoczenia choćby jednego z wymienionych przepisów prawa procesowego i materialnego, których naruszenie w apelacji zarzucono. Uniemożliwia to przeprowadzenie przez Sąd Najwyższy jakiegokolwiek merytorycznej kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia.

W związku z rażącym naruszeniem przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. wypada przypomnieć, że w systemie apelacyjnym postępowanie prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym -

zachowuje walor postępowania rozpoznawczego (sąd apelacyjny rozpoznaje „sprawę”, a nie „apelację”), co oznacza, że sąd ten ma z jednej strony pełną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia, swobodę jurysdykcyjną, z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (także wniosków dowodowych, wniosku o zawieszenie postępowania itd.). Relacja z rozważenia tych zarzutów i wniosków powinna znaleźć odzwierciedlenie w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zatem zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak i nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (także wniosków dowodowych – sąd drugiej instancji nie musi tych wniosków uwzględnić, ale ma obowiązek do tych wniosków się odnieść). W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia przez sąd pierwszej instancji prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05, LEX nr 189904, postanowienia Sądu Najwyższego: z 21 sierpnia 2003 r., III CKN 392/01, OSNC 2004, nr 10, poz. 161, oraz z 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7, a także uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55), powinien także dokonać własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego (art. 382 k.p.c.). Wynikający z brzmienia art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji powinien być rozumiany jako nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2006 r., III CSK 5/05, LEX nr 191157).

Brak należytego rozpoznania zarzutów apelacji przez Sąd drugiej instancji stanowił w niniejszej sprawie oczywiste naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., a niedostateczna ocena tych zarzutów uniemożliwiła kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku, co przemawiało za koniecznością jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

W apelacji strony pozwanej podniesiono szereg zarzutów kwestionujących ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego (np. art. 217 § 2 k.p.c., art. 278 § 1 k.p.c.), dokonaną przez ten Sąd ocenę dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) oraz materialnoprawną kwalifikację roszczeń powoda i ocenę ich zasadności (art. 8 k.p., art. 56 § 1 k.p., art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych). Do żadnego z tych zarzutów Sąd Okręgowy się nie odniósł. Sąd Okręgowy rozpoznający sprawę w postępowaniu apelacyjnym nie tylko nie uwzględnił przytoczonych zarzutów w swoich rozważaniach, ale także nie wyjaśnił, dlaczego ich nie rozważył. Nie wiadomo również, dlaczego Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosków dowodowych strony pozwanej ponowionych w apelacji, co uzasadnia dodatkowo procesowe zarzuty naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Nie może ulegać wątpliwości, że nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych (częściowo powtórnie przywołanych przez skarżącego w skardze kasacyjnej), a także wniosków dowodowych zgłoszonych w apelacji, stanowi naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., a brak odpowiedniej wypowiedzi Sądu Okręgowego w tym przedmiocie powoduje konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego zostały ściśle powiązane z okolicznościami faktycznymi sprawy, w tym z okolicznościami, których w dotychczasowym postępowaniu Sąd Okręgowy - z naruszeniem art. 378 § 1 k.p.c. - nie rozpoznał. (Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej roszczeń powoda Wiesława W. nie zawiera nawet stwierdzenia, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, dokonaną przez ten Sąd ocenę przeprowadzonych dowodów, jego stanowisko co do oddalenia nieuwzględnionych wniosków dowodowych, wreszcie kwalifikację materialnoprawną roszczeń powoda.) W tej sytuacji rozważanie zasadności zarzutów kasacyjnych zgłoszonych w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. trzeba uznać za przedwczesne. Nie można rozważać w postępowaniu kasacyjnym ewentualnego naruszenia przez sąd drugiej instancji prawa materialnego, w sytuacji gdy nie został w sposób pewny i niebudzący wątpliwości ustalony stan faktyczny. Kwalifikacja materialnoprawna musi bowiem być odniesiona do podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. W rozpoznawanej

sprawie nie wiadomo, jaką podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia przyjął Sąd Okręgowy, bo nie wynika to z uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie spełnia bowiem wymagań wynikających z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas zaskarżone orzeczenie podlega uchynieniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, LEX nr 291767).

Do konstrukcji uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, orzekającego co do istoty sprawy, ma - na podstawie art. 391 k.p.c. - odpowiednie zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c., w szczególności, gdy chodzi o zrekonstruowanie podstawy faktycznej tego orzeczenia oraz wyjaśnienie jego podstawy prawnej, a także wzajemnych powiązań tych elementów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 lutego 2003 r., II CKN 1138/00, LEX nr 78865). Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku Sądu Okręgowego nie spełnia przytoczonych wymagań ustawowych. Ponadto, uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji rozstrzygającego istotę sprawy powinno zawierać, zważywszy na fakt, że wydane zostaje w następstwie rozpoznania środka odwoławczego, przytoczenie zarzutów apelacyjnych i - istotną z punktu widzenia konstrukcji uzasadnienia takiego orzeczenia - ocenę tych zarzutów. Również tych wymagań uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie spełnia. Z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej konstrukcji

rozstrzygnięcia sprawy powinny być poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów, czyli podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, a także wybór określonych przepisów, które stanowiły jego podstawę prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia i zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2002 r., I CKN 105/00, LEX nr 55169). W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2004 r., II CK 342/02; z 26 listopada 1999 r., III CKN 460/98, OSNC 2000 nr 5, poz. 100; z 18 kwietnia 1997 r., I PKN 97/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 121).

Zakres odpowiedniego zastosowania art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji (art. 391 k.p.c.) zależy od treści wydanego orzeczenia oraz, w dużym stopniu, od przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83). W wypadku zmiany zaskarżonego apelacją orzeczenia i wydania orzeczenia reformatoryjnego na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, sąd odwoławczy jest obowiązany dokonać własnych ustaleń, wskazując, na jakich dowodach je oparł, a także wyjaśniając, z jakich przyczyn innym dowodom odmówił wiarygodności. Konieczna jest również ocena zarzutów zgłoszonych w apelacji z przytoczeniem przepisów prawa materialnego i procesowego. W przypadku wyroku oddalającego apelację wystarczy wyraźne zaznaczenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów oraz ocenę materialnoprawną roszczeń. Postępowanie przed sądem apelacyjnym jest dalszym ciągiem merytorycznego rozpoznania sprawy, a sąd ten ma obowiązek - podobnie jak sąd pierwszej instancji - w uzasadnieniu swojego orzeczenia zdać szczegółową relację z oceny zgromadzonego materiału i dokonanych ustaleń faktycznych (art. 328 § 2 k.p.c.). Sąd drugiej instancji, jako sąd

orzekający merytorycznie, powinien dokonać samodzielnej oceny wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji i poczynić własne ustalenia faktyczne. Sąd ten może podzielić ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, co wymaga wyraźnego zaznaczenia w uzasadnieniu, może też dokonać ustaleń faktycznych odmiennych, a nawet sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego apelacją wyroku, i to wyłącznie na podstawie dowodów zgromadzonych w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego. Sposób rozumowania sądu odwoławczego powinien być w każdym przypadku szczegółowo i z użyciem prawnych argumentów przedstawiony w uzasadnieniu orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2003 r., IV CK 183/02, LEX nr 164006).

Pełnomocnik strony pozwanej - prezentując stanowisko, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona - poniósł, że apelacja, zawarta na dwudziestu dwóch stronach pisma procesowego przedstawia całą gamę zarzutów merytorycznych i formalnych, zaś wyjaśnienie tego, co zważył Sąd Okręgowy (obejmujące odnośnie do apelacji strony pozwanej w części dotyczącej powoda Wiesława W. niecałą stroną tekstu), kwituje te zarzuty ogólnikowymi stwierdzeniami, nieodnoszącymi się w ogóle do poszczególnych zarzutów. Już na pierwszy rzut oka jest oczywiste, że nie nastąpiła apelacyjna kontrola orzeczenia pierwszoinstancyjnego. Sąd Okręgowy co prawda deklaruje, że jego „rozważaniami objęte zostały wszystkie zarzuty stawiane przez pracodawcę”, jednak wydaje się, że stwierdzenie to odnosi się jedynie do zarzutów będących podstawą rozwiązania umowy o pracę, a nie zarzutów sformułowanych w apelacji. W każdym razie owo rozważenie nie znalazło odzwierciedlenia w treści uzasadnienia wyroku. Bez posiadania specjalistycznej wiedzy prawniczej można zaś przyjąć, że przekopiowanie obszernych wywodów apelacji do części historycznej uzasadnienia nie spełnia wymogów zawartych w art. 378 § 1 k.p.c.

Przytoczone zarzuty strony skarżącej są w pełni uzasadnione.

W tych okolicznościach rozważanie pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej jest całkowicie zbędne, a nawet niemożliwe (dotyczy to zwłaszcza zarzutów naruszenia prawa materialnego). Podkreślenia wymaga jedynie, że Sądy obydwu instancji za dużą wagę przypisały ocenie, że akcja strajkowa, w której uczestniczył i

którą kierował powód, była legalna (jej ogłoszenie i przeprowadzenie było zgodne z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), a za małe znaczenie przywiązały do konkretnych zarzutów niewłaściwych zachowań, postawionych powodowi w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodowi nie postawiono zarzutu zorganizowania nielegalnego strajku, kierowania nielegalnym strajkiem albo uczestniczenia w nielegalnym strajku. Postawiono mu natomiast szereg zarzutów dotyczących jego niewłaściwego zachowania (przede wszystkim w stosunku do innych pracowników strony pozwanej) w czasie akcji strajkowej i już po jej zakończeniu. Zachowania te mogły być zakwalifikowane co najmniej jako naruszające zasady współżycia społecznego, a nawet niektóre obowiązki pracownicze wymienione w art. 100 § 2 k.p. Przypisane powodowi zachowania, w razie ich potwierdzenia w postępowaniu dowodowym, mogły zostać ocenione - nawet przy założeniu, że strajk był całkowicie legalny - jako uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozstrzygnięcie sporu w niniejszej sprawie wymaga więc ustalenia i oceny, po pierwsze - czy postawione powodowi przez pracodawcę zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych są prawdziwe i rzeczywiste (czy powód faktycznie dopuścił się przypisanych mu przez pracodawcę czynów, opisanych szczegółowo w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), po drugie - czy ewentualnie potwierdzone w postępowaniu dowodowym zachowania powoda (wszystkie lub niektóre z nich) mogą zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (nawet przy założeniu, że strajk był legalny), po trzecie - czy powodowi przysługiwała w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ochrona przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy wynikająca z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych (strona pozwana kwestionowała objęcie powoda taką ochroną, a Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do tego wątku apelacji), po czwarte - czy roszczenia powoda (jako działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy) zgłoszone w pozwie mogą zostać uznane za nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) z konsekwencją w postaci uwzględnienia z urzędu przez

sąd pracy roszczenia alternatywnego (art. 477¹ k.p.c.) lub nawet oddalenia powództwa, gdyby miało się okazać, że powód faktycznie dopuścił się przypisanych mu czynów, a jego zachowanie może być ocenione jako wyjątkowo ciężkie i rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w związku z czym przywrócenie go do pracy mogłoby zostać uznane przez załogę strony pozwanej za gorszące (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 87, zgodnie z którym roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione - art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. - jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.