



Sygn. akt I PK 176/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa J. G.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z o. o. o

przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 17 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 maja 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powód J. G. w pozwie wniesionym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu sp. z o.o., domagał się przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy tj. kwot: 701,68 zł brutto za czas pozostawania bez pracy w sierpniu 2008 r., 2.316,56 zł brutto za każdy miesiąc pozostawania bez pracy, począwszy od października 2008 r., do października 2010 r. oraz 661,92 zł brutto za czas pozostawania bez pracy za listopad 2010 r. z tym, że w postępowaniu apelacyjnym powód ostatecznie domagał się zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 9 listopada 2010 r. oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i „odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy” (pkt I). W punkcie II natomiast Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 6.949,68 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku przyjęto, w szczególności, że 22 sierpnia 2008 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. W piśmie tym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano popełnienie na szkodę Zarządu MPK Spółka z o.o. przestępstw z art. 212 § 1 k.k., art. 233 k.k. art. 234 k.k. i art. 38 pkt. 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, szczegółowo opisane przez pracodawcę w piśmie z 14 sierpnia 2008 r. skierowanym do Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność w MPK sp. z o.o. Pracodawca zarzucił ponadto powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na podejmowaniu działań zmierzających do dyskredytacji spółki MPK Spółka z o.o., przez rozpowszechnianie informacji, że „zgnoi firmę”, że „jest już po Zarządzie, w ciągu dwóch tygodni W. już nie ma”, niepoinformowanie przełożonych o praktyce fałszowania dokumentów stacji diagnostycznej, groźenie nielegalnym strajkiem związanym z żądaniami płacowymi, mimo objęcia płac na 2008 r. porozumieniem

płacowym i niewypowiedzeniem powyższego porozumienia. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana zdołała wykazać jedynie ostatni zarzut, wskazany w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, a w szczególności w postaci rozpowszechniania informacji, że „zgnoi firmę”. W ocenie Sądu Okręgowego jest to jedyny zarzut, uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Sąd ustalił także, że w okresie letnim w 2008 r. na terenie zakładu pracy, w holu przed pokojem dyspozytora, powód wszczął awanturę ze świadkiem S. S. mając do niego pretensje o wystąpienie ze związku zawodowego „Solidarność”. Podczas tej kłótni powód nazwał świadka „gówniarzem” oraz padły słowa, ze strony powoda, że „zgnoi firmę”. W holu znajdowali się inni kierownicy, którzy podczas kłótni zaczęli wychodzić. W ocenie świadka słowa te oznaczały zapowiedź, że „wszyscy pójdą na bruk”. Świadek po tej kłótni z uwagi na silne zdenerwowanie poprosił przełożonego kierownika wydziału przewozów R. Ż., aby w tym dniu przeniósł go na rezerwę. O kłótni i słowach powoda S. S. mówił innym pracownikom. Świadek wielokrotnie również słyszał, jak powód mówił, że „zgnoi zarząd” (tych ostatnich słów nie kwestionuje nawet strona powodowa, powołując się na nie w treści apelacji przy okazji zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c.). W innym dniu, również latem 2008 r., na terenie zajezdni w obecności kilku pracowników powód powiedział do swego zastępcy, że „muszą jechać na A. nasrać jeszcze raz w swoje gniazdo”. Słyszący te słowa pracownik M. K. odebrał je w ten sposób, że powód chce zaszkodzić firmie i dlatego próbując temu zapobiec udał się do kierownika wydziału przewozów R. Ż., i przekazał mu słowa powoda. R. Ż. poprosił go, aby napisał oświadczenie na ten temat i to oświadczenie datowane na 8 sierpnia 2008 r. (k. 582) świadek Ż. przekazał prezesowi zarządu.

Rozważając, czy użycie na terenie zakładu pracy w obecności innych pracowników przez powoda sformułowania, że „zgnoi firmę”, stanowi wystarczającą podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, Sąd stwierdził, że należy uwzględnić nie tylko niedopuszczalną formę wyrażania się, ale przede wszystkim sens tej wypowiedzi oraz negatywne zabarwienie emocjonalne słów powoda. Słowa te jednoznacznie wskazują na chęć i deklarację zaszkodzenia

pracodawcy, a nawet zniszczenia go („zgnojenie”). Nie było żadnych, w najmniejszym stopniu usprawiedliwionych powodów do takich działań, a nawet tylko zapowiedzi takich działań. Zapowiedź „zgnojenia” pracodawcy, u którego pracują działacze związkowi i zwykli członkowie związku zawodowego, i u którego działa zakładowa organizacja związkowa, nie ma nic wspólnego z celami związku i jego statutową działalnością. Dlatego akcentowany w apelacji konflikt między pracodawcą a organizacją związkową, jako jedyny prawdziwy powód rozwiązania umowy o pracę w kontekście tych słów nie ma znaczenia. Takie myślenie i takie słowa w każdych okolicznościach (nawet ostrego merytorycznego konfliktu między pracodawcą a organizacją związkową), były niedopuszczalne i stanowiły zawinione, umyślnie ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Taki obowiązek (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) ma każdy pracownik bez względu na to, czy jest członkiem związku zawodowego i czy jest szczególnie chronionym członkiem zakładowej organizacji związkowej. W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, że wypowiedź powoda, że „zgnoi” firmę nacechowana była złą wolą i zamiarem wyrządzenia szkody pracodawcy, a więc winą umyślną. Oceniając doniosłość tego przewinienia w kontekście przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dostrzec należy, że tak bulwersujące słowa wypowiedział powód będący jednocześnie przewodniczącym organizacji związkowej, co niewątpliwie potęguje ich negatywną wymowę i wydźwięk wśród załogi, gdyż taka zapowiedź z ust przewodniczącego związku zawodowego wzbudza większy respekt i może być traktowana bardzo poważnie, zwłaszcza przez mniej zorientowanych pracowników. Z relacji świadka S. S. i M. K. wynika, że byli szczerze zaniepokojeni i zbulwersowani tego rodzaju zapowiedziami powoda. W ich ocenie powód był osobą wpływową. Tych deklaracji zaszkodzenia własnemu pracodawcy - jak wynika z ich zeznań - nie mogli pogodzić z oczekiwaną od każdego pracownika troską o własne miejsce pracy, o dobre imię swego pracodawcy. Świadek S. S. nie ukrywał, że słowa usłyszane od powoda przekazał innym pracownikom, co musiało spotęgować ich negatywny wydźwięk wśród załogi. W ocenie Sądu Okręgowego każdy pracownik, który z pełnym rozeznaniem na terenie zakładu pracy, w obecności innych pracowników wypowiada deklarację, że „zgnoi” własnego pracodawcę, a więc zniszczy go lub zaszkodzi mu, bez względu

na to, na ile ma realne możliwości spełnienia tej zapowiedzi, zasługuje na najsurowszą sankcję przewidzianą w przepisach prawa pracy w postaci dyscyplinarnego zwolnienia. Takie wypowiedzi i dążenia pracownika są zaprzeczeniem istoty i celu stosunku pracy, który w takiej sytuacji nie powinien dłużej trwać. Z tego też względu zarzut apelacji, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że zachowanie powoda wyczerpywało przesłanki z art. 52 § 1 k.p. uzasadniające ten tryb rozwiązania umowy o pracę jest nieuzasadniony.

Odnosząc do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. terminu miesięcznego, to zdaniem Sądu Okręgowego nie może on przesądzać o uwzględnieniu apelacji, ponieważ nawet gdyby był trafny, to dotyczy jedynie formalnej wadliwości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, o której i tak już przesądza brak zgody na rozwiązanie umowy wymaganej przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z logicznych i korespondujących z pozostałym materiałem dowodowym relacji prezesa zarządu J. W. (k. 402) wynika jednak, że o tego rodzaju zapowiedziach powoda słyszał z przekazów osób trzecich wielokrotnie i ponownie dowiedział się o zapowiedzi powoda, że „zgoni firmę” już po rozmowie świadka K. ze świadkiem Ź. latem 2008 r. (którą opisali w swych zeznaniach). Z zeznań tych ostatecznie wynika, że w dniu tej rozmowy świadek K. na prośbę świadka Ź. napisał oświadczenie na ten temat i zaopatrzył datą 8 sierpnia 2008 r. (k. 582, 584, 585). W świetle zatem powyższych dowodów i okoliczności w sierpniu 2008 r. pracodawca dowiedział się, że powód po raz kolejny zapowiedział, że zaszkodzi pracodawcy. Pracodawca miał zatem uzasadnione prawo ocenić, że tego rodzaju kolejne wypowiedzi powoda godzące w dobro pracodawcy i naruszające zasadę lojalności, są wyrazem pewnej konsekwencji ze strony powoda i „przechyliły szalę”, dając podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Termin miesięczny przewidziany w art. 52 § 2 k.p. w odniesieniu do tej przyczyny, wbrew zarzutom apelacji został więc zachowany.

Sąd Okręgowy przyjął, za Sądem pierwszej instancji, że pracodawca mając uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (jak wyżej wykazano) nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, a ponadto nie uzyskał zgody Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w związku z członkostwem powoda w Regionalnej

Komisji Rewizyjnej tego związku (art. 32 ust 9 ustawy o związkach zawodowych). Sąd Okręgowy wskazał, że na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego - art. 8 k.p. Dokonując zatem - przy zastosowaniu klauzuli generalnej przewidzianej w art. 8 k.p. - wyboru roszczenia odszkodowawczego przewidzianego w art. 56 k.p. jako uzasadnionego w okolicznościach przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy trafnie zasądził to alternatywne świadczenie w granicach przewidzianych w art. 58 k.p. Sąd wyjaśnił, że ocena przesłanek z art. 8 k.p. powinna być dokonana nie tylko w kontekście przyczyny wskazanej w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę, stanowiącej zdaniem sądu zawinione umyślnie, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 pkt 1 k.p. (w postaci zapowiedzi, że „zgnoi firmę”), ale również w kontekście innych okoliczności, które nie zostały powołane w piśmie o rozwiązaniu umowy, lecz powodują, że przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w tym z elementarnym poczuciem sprawiedliwości. Przy ocenie sprzeczności roszczenia o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego należy uwzględnić zatem również istotne dla tej oceny okoliczności, istniejące w chwili wydania wyroku (por. wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04 OSNP 2005 nr 21, poz. 337). Tymi okolicznościami są kolejne bulwersujące wypowiedzi powoda na terenie zakładu pracy w obecności innych pracowników, jak zapowiedź, że musi „nasrać jeszcze raz we własne gniazdo”, czy ustalone przez Sąd pierwszej instancji oraz Sąd Okręgowy agresywne i obraźliwe odnoszenie się do innych pracowników, nie podzielających jego poglądów (np. „gówniarzu”), czy wreszcie wielokrotne wypowiadanie się, że „zgnoi zarząd”. Sens pierwszej z cytowanych wypowiedzi jest podobny, jak wypowiedź powołana w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę i jest zapowiedzią istotnego zaszkodzenia pracodawcy. Dowodzi również, że tego rodzaju zapowiedzi nie są jedynie przypadkowym, niekontrolowanym wybuchem negatywnych emocji, lecz obrazuje szerzej

konsekwentnie wyrażany stosunek powoda do pracodawcy i do obowiązku lojalnego zachowania wobec tego pracodawcy.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach za wszystkie instancje oraz postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Skarżący zarzucił powyższemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, przez: (1) niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p., polegające na przyjęciu, że przepis ten znajduje zastosowanie w sprawie pomimo że nie przeprowadzono dowodu na to, czy pracodawca zachował 1 miesięczny termin, o którym mowa w przepisie, a także pomimo braku winy w zdarzeniu, które Sąd pierwszej instancji przyjął za okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem; (2) niezastosowanie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), polegające na tym, że Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę skoncentrował się tylko i wyłącznie na badaniu stopnia zawinienia powoda, nie biorąc pod uwagę kwestii formalnej wyłączającej możliwość rozwiązania umowy o pracę w przypadku braku wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem tej organizacji podlegającym na mocy w/w przepisu szczególnej ochronie stosunku pracy.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, skutkujące tym, że Sąd pierwszej instancji przyjął jako tożsame z pkt 5a oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (okoliczność uzasadniająca), pisemne oświadczenie świadka z 8 lipca 2008 r., pomimo, że było rozbieżne w swej treści z jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, która zadaniem Sądu pierwszej instancji okazała się zasadna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżący przedstawił jedynie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który nie może być

podstawą skargi (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Dlatego zarzut ten jest nieuzasadniony, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku.

Trafne natomiast okazały się zarzuty naruszenia art. 52 § 1 i 2 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Dotyczy to szczególnie wypadku, gdy ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest stosowany wobec pracownika podlegającego ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ochrona ta polega bowiem w swej istocie na tym, że nie można rozwiązać z pracownikiem chronionym stosunku pracy nawet wtedy, gdy wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy jest uzasadnione. Ma to oczywiście zastosowanie także w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania niezwłocznego jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec tego, gdy zostaną spełnione przesłanki uruchomienia tej ochrony, np. pełnienie określonej funkcji związkowej i niewyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez uprawniony organ związkowy, to rozwiązanie jest niedopuszczalne. Co więcej pracownik zwolniony z pracy wbrew zakazowi rozwiązania ma prawo do przywrócenia do pracy lub odszkodowania według swego wyboru. Jak bowiem wynika z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p., w takim wypadku sąd nie może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy nawet wtedy, gdy uzna to za niemożliwe lub niecelowe. W najbardziej skrajnych sytuacjach, dotyczących wyjątkowo rażącego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika podlegającego ochronie sąd może jednak uznać, że wybrane roszczenie jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, uwzględniając alternatywne roszczenie o odszkodowanie (art. 477<sup>1</sup> k.c.). Jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie dotyczącej działacza związkowego, jeżeli w procesie nie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, podstawowych obowiązków pracowniczych, niezgodne z prawem zwolnienie go z przyczyn opisanych w art. 52



§ 1 pkt 1 k.p. musi prowadzić do przywrócenia go do pracy (nie stosuje się bowiem do niego art. 45 § 2 k.p., co wynika jednoznacznie z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.), a na zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c. nie ma w takiej sytuacji w ogóle miejsca. W takim wypadku, jeśli powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie ma miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245).

W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie, na obecnym etapie postępowania, nie można uznać, że w procesie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z ustaleniami przyjętymi przez Sąd Okręgowy, w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 22 sierpnia 2008 r. pracodawca zarzucił powodowi, między innymi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na podejmowaniu działań zmierzających do dyskredytacji spółki MPK Spółka z o.o., przez rozpowszechnianie informacji, że „zgnoi firmę”, że „jest już po Zarządzie, w ciągu dwóch tygodni W. już nie ma”. Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana zdołała wykazać jedynie ostatni zarzut, wskazany w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę w postaci rozpowszechniania informacji, że powód „zgnoi firmę”. W ocenie Sądu Okręgowego jest to jedyny zarzut, uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Sąd nie wykazał jednak dostatecznie przekonująco, dlaczego uznał, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W pierwszej kolejności nie jest jasne, w świetle przyjętych ustaleń faktycznych, czy w okresie przed złożeniem 22 sierpnia 2008 r. przez pozwanego pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, oświadczenie powoda, że „zgnoi firmę” miało charakter jednorazowy, czy powtarzalny. W tej kwestii Sąd ustalił jedynie, że powód wyraził się tak w okresie letnim w 2008 r. w czasie kłótni ze świadkiem S. S. Następnie Sąd relacjonuje, że świadek S. S., zeznał, że wielokrotnie słyszał, że

powód wypowiedział takie słowa. Ten fragment wyводу ma charakter opisu zeznania, a nie wiążącego ustalenia. Poza tym, nie wiadomo, jakiego okresu dotyczy zeznanie, czy przed, czy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu. Jest oczywiste, że kwestia ta ma istotne znaczenie, bowiem inaczej należałoby ocenić zachowanie jednorazowe, a inaczej wielokrotne. Z oczywistych względów nie można też przy ocenie, czy pracownik naruszył ciężko podstawowy obowiązek odwoływać się do zdarzeń występujących po dacie rozwiązania stosunku pracy. Niedostatecznie uargumentowane jest też przypisanie przez Sąd powodowi na podstawie tej wypowiedzi zamiaru zniszczenia pracodawcy lub zaszkodzenia mu. Przypisanie takiego zamiaru musi mieć poważniejsze oparcie niż samo gramatyczne znaczenie wyrażenia, wypowiedzianego, jak wynika z ustalenia Sądu w emocji. Z wyводу Sądu Okręgowego nie wynika również, jaki podstawowy obowiązek pracowniczy został przez powoda naruszony. Sąd określa go jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, wskazując jako jego podstawę art. 100 § 2 pkt 4 k.p. lub obowiązku lojalności wobec pracodawcy, który jak się wydaje utożsamia z tym pierwszym. Tymczasem żaden przepis nie stanowi o obowiązku dbałości o dobro pracodawcy ani o obowiązku lojalności wobec pracodawcy, a Sąd nie wyjaśnia, z jakich innych unormowań ten obowiązek lub te obowiązki wywodzi. Gdyby zaś przyjąć, na co wskazuje odwołanie się w związku ze wskazaniem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy do art. 100 § 2 pkt 4 k.p., że Sądowi Okręgowemu chodzi w istocie rzeczy o obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, to jego treść nie daje się sprowadzić do dbałości o dobro pracodawcy lub lojalności wobec niego, ponieważ oznacza on dbałość o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również pracowników (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007/1-2/4, OSP 2007/7-8/96 i z 20 marca 2007 r., II PK 214/06, OSNP 2008/9-10/121, 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 2008/5-6/65, M.P.Pr. 2007/8/412, 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23-24/287, 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). Dbłość o dobro zakładu pracy nie musi pokrywać się z dbałością o dobro pracodawcy, zwłaszcza gdy pracodawca nie działa na dobro zakładu pracy w wyżej wskazanym rozumieniu. Wobec tego ocena

naruszenia obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. tylko przez przyzmat dobra pracodawcy jest nieuzasadniona. W związku z tym bliższego rozważenia wymaga w szczególności ewentualny związek zachowania powoda z jego działalnością związkową i pojmowaniem przez niego jako działacza związkowego dobra firmy – zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Nie ulega natomiast wątpliwości, że Sąd trafnie uznał, że powód, wypowiadając takie słowa naruszył zasady współżycia społecznego. W aktualnym stanie sprawy nie ma jednak przesłanek do uznania, że było to naruszenie ciężkie. Sąd nie uzasadnił bowiem takiej kwalifikacji wypowiedzi powoda, a zawarte w końcowej części uzasadnienia argumenty związane z kwestią naruszenia zasad współżycia społecznego dotyczą „innych okoliczności, które nie zostały powołane w piśmie o rozwiązaniu umowy”. Wobec powyższego trafny okazał się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd zastosował ten przepis co najmniej bez dostatecznej podstawy w ustaleniach faktycznych, co oznacza naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie w rozumieniu art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. (por. np. wyroki SN z 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, niepublikowany; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283). Należy też dodać, że jak wcześniej wskazano, w wypadku, gdy powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie ma miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). Wobec tego uwzględnieniu skargi kasacyjnej nie przeszkadza to, że pełnomocniczka skarżącego nie wskazała w podstawach skargi naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c.

Na nieprzekonujących przesłankach Sąd Okręgowy oparł również swoje stanowisko w kwestii naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd przyznał, że strona pozwana naruszyła zakaz rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym. Nie rozważył jednak znaczenia faktu, że naruszenie to było podwójne, skoro pracodawca zignorował

zarówno brak zgody na to rozwiązanie ze strony zarządu zakładowej organizacji związkowej, jak i Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w związku z członkostwem powoda w Regionalnej Komisji Rewizyjnej. Nie ma również podstaw, w obecnym stanie sprawy, przekonanie Sądu Okręgowego, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. W tej kwestii Sąd Okręgowy ustalił, że prezes zarządu J. W. o zapowiedziach powoda, że „zgnoi firmę” słyszał z przekazów osób trzecich wielokrotnie i ponownie dowiedział się o tym już po rozmowie świadka K. ze świadkiem Ź. latem 2008 r. Świadek K. napisał oświadczenie na ten temat i zaopatrzył datą 8 sierpnia 2008 r. Na tej podstawie Sąd uznał, że w sierpniu 2008 r. pracodawca dowiedział się, że powód po raz kolejny zapowiedział, że zaszkodzi pracodawcy. Sąd nie ustalił jednak treści wskazanej notatki świadka K., a notatka podpisana przez tę osobę, zawarta w aktach sprawy na k. 582, nie zawiera żadnych stwierdzeń dotyczących wypowiedzania przez powoda słów o „zgnojeniu firmy”. W tej sytuacji uznanie przez Sąd Okręgowy, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w terminie jest bezpodstawne, a zastosowanie tego przepisu błędne. Za daleko idzie też pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym, nawet gdyby naruszenie przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. terminu miesięcznego wystąpiło, to nie może to przesądzać o uwzględnieniu apelacji, ponieważ dotyczy jedynie formalnej wadliwości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, o której i tak już przesądza brak zgody na rozwiązanie umowy wymaganej przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Najwyższego, sąd decydując o uwzględnieniu żądania powoda przywrócenia go do pracy powinien wziąć pod uwagę także zakres naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy, stosując zasadę, że im więcej uchybień dopuścił się pracodawca, tym bardziej uzasadnione jest żądanie pracownika przywrócenia go do pracy, zamiast niechcianego przez pracownika odszkodowania. Oceniając ponownie tę kwestię Sąd powinien mieć także na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego, który uznał, że znaczne przekroczenie miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. w zasadzie wyklucza możliwość skutecznego podniesienia zarzutu, że żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z art. 8 k.p. (wyrok z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.