



Sygn. akt I PK 137/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko O. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Spółecznych w P.

z dnia 24 stycznia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1) i przekazuje sprawę w tym  
zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powód A. D. wniósł pozew przeciwko O. Spółce z o.o., domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 25 marca 2013 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.433,26 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ustalając następujący stan faktyczny.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 lutego 2000 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 16 lutego 2007 r. zarząd Komisji Międzyzakładowej Związku Zawodowego [...] w O. S.A. podjął uchwałę, na mocy której objął powoda ochroną, o czym poinformowano prezesa zarządu pozwanej spółki. W dniu 7 marca 2011 r. powód poświadczył na piśmie, że przyjmuje do realizacji zakres obowiązków pracownika ochrony oraz wynikającą z niego odpowiedzialność. W ramach swoich obowiązków powód zobowiązany był świadczyć pracę, między innymi, na posterunku stałym nr [...] na terenie O. i posterunku nr [...] zlokalizowanym na bramie wjazdowej na Terminal [...] od strony wsi S. Posterunek nr [...] jest posterunkiem stałym, całodobowym, jednoosobowym. Przejście dla pieszych otwarte jest w godzinach 5.00 – 7.30, 13.00 – 16.00 i 21.00 – 22.30. Do zakresu obowiązków pracowników ochrony wykonujących zadania na PS [...] należy: kontrola uprawnień do wejścia i wyjścia z zakładu, obsługa systemu kontroli dostępu, w uzasadnionych przypadkach – kontrola trzeźwości osób wchodzących i wychodzących z terenu zakładu, obserwacja składów pociągów na boczniczy kolejowej z wykorzystaniem systemu nadzoru wizyjnego, obserwacja fizyczna przyległego terenu, przekazywanie wszelkich spostrzeżeń przełożonemu, w razie potrzeby – na polecenie dowódcy zmiany/warty – patrolowanie torowiska w czasie zamknięcia przejścia dla pieszych oraz wykonywanie obchodu w rejonie posterunku i potwierdzenie tego faktu przez odbijanie punktów kontrolnych kluczem patrolowym co 20 minut, niedopuszczenie do zaboru mienia z torowiska, niszczenia ogrodzenia, przedostania się na teren zakładu osób nieuprawnionych, zapobieganie napadom, włamaniom, pożarom oraz aktom terroru, uruchamianie procedur alarmowych w sytuacjach zagrożenia, prowadzenie dziennika służby.

Powód zapoznał się z zakresem obowiązków pracowników wykonujących zadania związane z ochroną osób i mienia na PS w dniu 23 sierpnia 2008 r.

Posterunek nr [...] jest posterunkiem stałym, całodobowym, w godzinach od 6.00 do 18.00 – jednoosobowym, a w godzinach od 18.00 do 6.00 – dwuosobowym. W godzinach od 18.00 do 6.00 jeden z pracowników powinien wykonywać 30 – minutowy patrol z kluczem patrolowym, przy czym pracownicy wykonują patrol na zmianę. Do zakresu obowiązków pracowników wykonujących zadania związane z ochroną osób i mienia na tym posterunku należała kontrola ruchu osobowego (w tym, między innymi, kontrola uprawnień do wejścia, wjazdu i wyjazdu z obiektu, kontrola i nadzór nad przemieszczaniem się w obydwu kierunkach przez wiadukt, obsługa systemu kontroli dostępu, obserwacja terenu przyległego, przekazywanie wszelkich spostrzeżeń przełożonemu), kontrola ruchu materiałowego (w tym, między innymi, sprawdzanie wwożonych i wywożonych materiałów, sprzętu i narzędzi na podstawie odpowiednich dokumentów ruchu materiałowego, sprawdzanie dokumentów materiałowych, prawidłowości wystawienia i ostemplowania) oraz kontrola ruchu pojazdów (w tym, między innymi, sprawdzanie dokumentów dotyczących tożsamości kierowcy oraz dokumentów pojazdów, sprawdzanie kabiny kierowcy, schowków oraz bagażu podczas wjazdu i wyjazdu). Powód zapoznał się z zakresem obowiązków pracowników wykonujących zadania związane z ochroną osób i mienia na PS [...] w dniu 4 września 2009 r.

Na posterunkach PS [...] zabroniono pracownikom ochrony utrzymywania pozasłużbowych kontaktów z pracownikami, z osobami postronnymi, przyjmowania na terenie posterunku i terenie chronionym osób trzecich, oglądania telewizji, słuchania radia oraz korzystania z prywatnego sprzętu elektronicznego i wykonywania czynności niezwiązanych z ochroną obiektu.

W praktyce wykonywanie obowiązków na PS [...] wygląda tak, że pracownicy ochrony wykonują patrol na zmianę – kiedy jeden z nich znajduje się na posterunku, drugi wychodzi na patrol. Patrol powinien trwać 30 minut. Patrolujący ma wyznaczoną trasę i ma na niej zrealizować wyznaczone zadania.

Powód zgłaszał przełożonemu, że na posterunku nr [...] nie ma klucza patrolowego. Nakłaniał innych pracowników do niewykonywania poleceń, które w jego ocenie mogłyby zagrażać ich życiu lub zdrowiu.

W dniu 25 października 2011 r. o godzinie 10.00 dowódca zmiany zauważył w kamerach telewizji przemysłowej, że na posterunku nr [...] nie widać pełniącego wartość powoda. Poinformował o tym fakcie kierownika Działu Ochrony. Przełożony powoda postanowił udać się na posterunek celem wyjaśnienia sytuacji. Po dojechaniu na miejsce, około godz. 10.15, zaglądając przez okno od strony zachodniej, zobaczył siedzącego na krześle powoda. Twarzy powoda nie widział. Dowódca, podejrzewając że pracownik śpi, otworzył furtkę zlokalizowaną tuż przy kołowrotkach, aby przez okno od strony północnej potwierdzić swoje przypuszczenia. Dowódca wszedł do budynku około 10.18 i polecił powodowi, ażeby nie spał na posterunku. Powód zaprzeczył, że spał. Po powrocie na wartownię główną przełożony powoda poprosił o zamianę pracowników. Na miejsce powoda pojechał inny pracownik, a powód przyjechał na wartownię. Poproszony przez przełożonego o ustosunkowanie się do zajścia, odmówił podpisania jakiegokolwiek oświadczenia.

W dniach od 7 do 10 listopada 2011 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby, co zostało poświadczone zaświadczeniem lekarskim z dnia 8 listopada 2011 r., które powód dostarczył swojemu przełożonemu w dniu 14 listopada 2011 r. Powód był nieobecny w pracy również w dniu 11 listopada 2011 r. Zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność powoda do pracy w tym dniu zostało wystawione 10 listopada 2011 r., jednak powód nie przedłożył go pracodawcy do chwili rozwiązania umowy o pracę, co spowodowało uznanie nieobecności w pracy w tym dniu za nieusprawiedliwioną. Zaświadczenie to wpłynęło do pracodawcy w dniu 1 grudnia 2011 r.

W dniu 15 listopada 2011 r. dwaj specjaliści ds. kontroli przeprowadzili kontrolę świadczenia usługi ochrony osób i mienia przez pracowników O. na obszarze terminala do autocystern O., w szczególności posterunku zlokalizowanego przy bramie wjazdowo – wyjazdowej. Kontrola była niejawna, odbyła się na zlecenie zarządu strony pozwanej, podana była tylko data i miejsce kontroli. Odbywała się ona w ten sposób, że kontrolujący monitorowali czynności na terenie obiektu i rejestrowali je na sprzęcie video. Tego dnia powód pełnił służbę na PS [...] od godziny 18.00 wraz z R. L. Pracownicy nie wiedzieli, że są kontrolowani. W trakcie kontroli, która trwała od godz. 17.10 do godz. 22.00, kontrolujący

stwierdzili nieprawidłowości w pracy pracowników ochrony, takie jak wykonywanie patrolu niezgodnie z tabelą posterunku, co przejawiało się tym, że w godzinach: 18.34 – 18.39, 20.36 – 20.42, 21.40 – 21.46 powód wykonywał patrole przez pięć – sześć minut zamiast wymaganych 30 minut; niewykonanie patrolu przez powoda w godzinach 19.30 – 20.00, podczas gdy zgodnie z tabelą posterunku pracownicy ochrony wykonują patrol naprzemiennie; brak kontroli ruchu osób wchodzących i wychodzących z terenu terminala - około godziny 21.32 na teren terminala weszła osoba bez kontroli pracowników ochrony i około godziny 22.00 z terenu terminala wyszły dwie osoby bez kontroli pracowników ochrony. O godzinie 21.32 i 22.00 powód i R. L. znajdowali się na posterunku. Powód wyszedł na patrol o godzinie 21.40, a R. L. o godzinie 22.00. Pomimo, że w dniu 15 listopada 2011 r. powód nie wykonywał 30 – minutowych patroli i nie odbył patrolu w godzinach 19.30 – 20.00, w meldunku o przebiegu służby na PS [...] w tym dniu wpisał, że wykonywał patrole 30 – minutowe oraz że odbył patrol w godzinach 19.30 – 20.00.

W dniu 24 listopada 2011 r. o godzinie 01.20, podczas kontroli służby na podwartowniach i posterunkach, dowódca zmiany stwierdził, że powód pełniący służbę na posterunku nr [...] śpi. Dowódca podeszedł wówczas do czytnika kart rejestrującego wejścia i nie zauważył żadnego ruchu na posterunku. Następnie cofnął się do okna od strony zachodniej i przez to okno zauważył powoda w pozycji leżącej na fotelu, który się lekko rozkłada. Powód nogi miał na szafce, a ręce za głową. Przełożony obserwował go kilka minut. Następnie poprosił pracownika, który woził go po posterunkach, żeby podeszedł i zobaczył, co się dzieje. Ten podeszedł do okna i zobaczył, że powód ma zamknięte oczy. Dowódca wszedł wówczas na posterunek. Drugi pracownik ochrony w tym czasie patrolował terminal.

W dniu 26 listopada 2011 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co polegało na:

1. spaniu w czasie służby na posterunku nr [...] w dniu 25 października 2011 r., a co za tym idzie, niewykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych (nieświadczeniu pracy), w szczególności nieprowadzeniu obserwacji torowiska, co zostało naocznie stwierdzone w tym dniu o godz. 10.17,

2. spaniu w czasie służby na posterunku nr [...] w dniu 24 listopada 2011 r., co zostało naocznie stwierdzone o godz. 01.20, a co za tym idzie, niewykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych (nieświadczeniu pracy),

3. rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika ochrony w postaci zaniechania kontrolowania ruchu materiałowego oraz osobowego, nieobsługiwania Systemu Kontroli Dostępu przez zaniechanie sprawdzania kart osób wchodzących na teren zakładu, a zatem niesprawdzaniu uprawnień do wejścia na obszar obowiązkowo chroniony, co miało miejsce w dniu 25 października 2011 r. od godz. 06.08 do godz. 7.30.,

4. rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika ochrony w postaci niestawienia się na służbę w dniu 11 listopada 2011 r., przy jednoczesnym braku powiadomienia przełożonego o nieobecności, a tym samym dezorganizacji pracy oraz narażeniu strony pozwanej na możliwość zaistnienia poważnych konsekwencji ze strony kontrahenta – O. S.A. – z tytułu nienależytego wykonywania ochrony obiektu – Zakładu Produkcyjnego – a następnie braku usprawiedliwienia tej nieobecności (w następstwie próby wyjaśnienia nieobecności okazało się, że pracownik nie miał zamiaru jej usprawiedliwienia),

5. rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika ochrony, polegającym na niewykonywaniu patroli zgodnie z obowiązującą instrukcją, tj. wykonywanie patroli przez 5, 6 – minut zamiast obowiązkowych 30 – minutowych patroli, co miało miejsce w dniu 15 listopada 2011 r. w godzinach od 18.34 do 18.39, od 20.36 do 20.42 oraz od 21.40 do 21.46,

6. rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika ochrony, polegającym na zaniechaniu wykonania obowiązkowego patrolu na obiekcie, co miało miejsce w dniu 15 listopada 2011 r. w godzinach od 19.30 do 20.00,

7. popełnieniu czynu niedozwolonego w postaci stwierdzenia nieprawdy w dokumentacji patrolowej, tj. w Meldunku z przebiegu służby patrolowej, w którym powód potwierdził własnoręcznym podpisem, że w dniu 15 listopada 2011 r. wszystkie patrole trwały po pół godziny, a patrol w godzinach od 19.30 do 20.00 odbył się i trwał także 30 minut, co było niezgodne z rzeczywistością,

8. rażącym naruszeniu obowiązków pracownika ochrony, polegającym na zaniechaniu wykonywania w dniu 15 listopada 2011 r. o godzinie 21.32 oraz 22.00 kontroli ruchu materiałowego oraz osobowego, tj. nieobsługiwaniu Systemu Kontroli Dostępu, polegającego na sprawdzeniu karty dostępu osoby wchodzącej na teren chroniony o godzinie 21.32 oraz dwóch osób wychodzących o godzinie 22.00, co oznacza, że pracownicy wchodzili i wychodzili z terenu obowiązkowo chronionego bez żadnego nadzoru,

9. nieprzestrzeganiu przez powoda w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego w postaci naganego wykonywania służby polegającego na ustawicznym lekceważeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności ich niewykonywaniu lub wykonywaniu w sposób naganny, tj. rażąco sprzeczny z obowiązującymi procedurami, co powodowało zagrożenie interesów pracodawcy i czym „demoralizował” pozostałych współpracowników i co – w świetle dotychczasowych nałożonych przez pracodawcę kar porządkowych oraz powtarzalności tych samych naruszeń obowiązków pracowniczych – nie rokuje poprawy postępowania oraz świadczy o lekceważeniu tych obowiązków,

10. utracie zaufania pracodawcy wobec pracownika w związku z powyżej wskazanymi naruszeniami, co uniemożliwia jego dalsze zatrudnienie; powierzanie pracownikowi zadań ciężących na pracowniku ochrony w świetle powyższego narusza dobro zakładu pracy, bo konsekwencją tego mogłyby być działania wymierzone w pracodawcę przez kontrahenta - O. S.A. - w związku z nienależytym wykonywaniem umowy przez O. Spółka z o.o., a także skutki przewidziane w ustawie z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia, w szczególności w art. 48 tej ustawy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodów szczegółowo omówionych w uzasadnieniu wyroku. Za zasadny Sąd Rejonowy uznał jednak zarzut powoda odnoszący się do naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 167), zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie

może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powód podlegał bowiem szczególnej ochronie z mocy tego przepisu, zaś pracodawca – choć zwrócił się do zarządu Komisji Międzyzakładowej Związku Zawodowego [...] o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę – zgody takiej nie uzyskał. W ocenie Sądu pierwszej instancji, pomimo że doszło do takiego formalnego uchybienia, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie może być uwzględnione. W świetle wielu prawdziwych i uzasadnionych przyczyn, z powodu których pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jak również przy uwzględnieniu częstotliwości naruszeń przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, roszczenie powoda jest bowiem sprzeczne ze społeczno – gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie korzysta z ochrony. Zachowanie powoda cechowało się znacznym stopniem winy, było w najwyższym stopniu naganne i w rezultacie stanowiło rażące naruszenie zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy podniósł, że społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie jest restytucja stosunku pracy w sytuacji, w której pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub przepisów prawa albo szczególnie naganego zachowania, jeżeli rodzi to uzasadnione przekonanie, że przywrócenie pracownika do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorszenie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłości. Powód działał swoją postawą demoralizująco na pozostałych pracowników, przez co gorzej wykonywali swoje obowiązki. Wprawdzie nadal w zakładzie zdarzają się uchybienia, jednak pracownicy mają świadomość swoich błędów i poprawiają się. Poprawiła się ponadto atmosfera w pracy. Powrót powoda do pracy mógłby działać deprymująco na pozostałych pracowników, którzy widzą, że choć ktoś nie wykonuje swoich obowiązków, lekceważąco odnosi się do swoich przełożonych, namawia innych do niewykonywania pracy, to i tak zostaje



przywrócony do pracy. Nie bez znaczenia jest też fakt, że pracodawca utracił zaufanie do powoda. Z tych przyczyn Sąd pierwszej instancji – na podstawie art. 58 k.p. i art. 56 k.p. w związku z art. 8 k.p. i art. 477<sup>1</sup> k.p.c. – zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie 6.433, 26 zł.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił A. D. do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1) i oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2).

Sąd odwoławczy, na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ustalił – odmiennie niż Sąd Rejonowy, że powód nie spał, pełniąc służbę w dniu 25 października 2011 r. na posterunku nr 6 i w dniu 24 listopada 2011 r. na posterunku nr [...]. Pozostałe ustalenia Sądu pierwszej instancji Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe i przyjął za własne. Zdaniem Sądu drugiej instancji, taka zmiana w części ustaleń faktycznych rzutuje na ocenę wagi (ciężkości) naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co ma podstawowe znaczenie w sprawie. Niewątpliwie rozwiązanie z powodem umowy o pracę z uwagi na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Sposób zastosowania art. 8 k.p. i zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy zależy przede wszystkim od wcześniejszego ustalenia, że miało miejsce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustalenie, że do takiego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda doszło jest zaś wątpliwe w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy. W ocenie Sądu odwoławczego, przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zbyt radykalną oceną jego zachowania. Nie oznacza to, że powód w ogóle nie naruszył prawa, jednak naruszenie to trudno zakwalifikować w kategoriach deliktu pracowniczego opisanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy podkreślił, że większość zarzutów dotyczy naruszeń obowiązków pracowniczych z tego samego dnia, tj. 15 listopada 2011 r., bądź w niewielkiej odległości czasowej od tej daty, bo

25 października 2011 r. i 24 listopada 2011 r. Stwarza to wrażenie szczególnie wnikliwej i zintensyfikowanej kontroli powoda w krótkim czasie, bo w okresie miesiąca, ukierunkowanej na określony cel. Nadto zdarzenia z tego samego dnia stanowią przedmiot odrębnych zarzutów wobec powoda. Z kolei przyczyna dotycząca nieprzestrzegania przez powoda w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego i demoralizacji załogi stanowi uzasadnienie przyczyn wskazanych wcześniej w oświadczeniu pracodawcy, a nie samodzielną przyczynę. Pozwana, tak konstruując i redagując przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, niejako zdublowała i podwójnie napiętnowała te same zachowania powoda. Sąd drugiej instancji wskazał też, że zwolnienie lekarskie na dzień 11 listopada 2011 r., wprowadzając z naruszeniem przepisów dotyczących sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy, jednakże zostało przez powoda w dniu 1 grudnia 2011 r. złożone. Brak jest zaś dowodów na to, że zostało ono wystawione w dacie późniejszej niż 11 listopada 2011 r.

Sąd odwoławczy podniósł, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione przez niego funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choćby nawet stanowiło „zwykłe” naruszenie obowiązków, to żądanie przywrócenia do pracy nie stanowi nadużycia prawa.

Z tego względu, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy błędnie zastosował art. 8 k.p., albowiem waga przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie uzasadniała zastosowanego przez pozwaną trybu zakończenia stosunku pracy. W takiej zaś sytuacji, roszczenie powoda o przywrócenie do pracy podlegało uwzględnieniu, albowiem do chronionego działacza związkowego nie znajduje zastosowania art. 45 § 2 k.p., umożliwiający zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, co wynika jednoznacznie z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p.

Mając to na uwadze Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok przez przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, a w pozostałym zakresie, tj. co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, oddalił apelację, albowiem powód takiego roszczenia nie dochodził w postępowaniu przed Sądem Rejonowym.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w pkt 1 i zarzucając naruszenie:

1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda zatrudnionego na stanowisku pracownika ochrony, pełniącego służbę na obiekcie o strategicznym charakterze dla kraju, objętym obowiązkową ochroną (Zakład Produkcyjny O. S.A.) w postaci:

- niesprawdzenia uprawnień do wejścia na obszar obowiązkowo chroniony w dniu 25 października 2011 r. od godziny 06.08 do godziny 07.30 (zaniechania kontrolowania ruchu materiałowego oraz osobowego),

- wielokrotnego wykonywania patrolu po obszarze obowiązkowej ochrony w wymiarze 5 – 6 minut zamiast obowiązkowych 30 minut, tj. permanentnego wykonywania patrolu niezgodnie z obowiązującą na posterunku instrukcją,

- całkowitego zaniechania wykonania patrolu po obszarze obowiązkowej ochrony przy jednoczesnym potwierdzeniu własnoręcznym podpisem przez powoda w dokumentacji patrolowej nieprawdy, że patrol ten został przez niego wykonany,

- niesprawdzenia kart dostępu osób wchodzących na teren obowiązkowo chroniony i wychodzących z tego terenu (zaniechanie kontroli ruchu materiałowego i osobowego), wskutek czego na ten teren i z tego terenu wchodziły i wychodziły osoby bez żadnego nadzoru,

- nieusprawiedliwienia przez powoda nieobecności w dniu 11 listopada 2011 r., zwłaszcza w świetle faktycznego braku zamiaru usprawiedliwienia tej nieobecności,

- lekceważenia przez powoda obowiązujących w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego w postaci „demoralizującej” postawy powoda wobec

współpracowników oraz ustawicznego lekceważenia podstawowych obowiązków pracownika ochrony, co zagrażało interesom pozwanej,

- nieprowadzenia przez powoda w dniu 25 października 2011 r. obserwacji torowiska na posterunku nr [...] oraz nieświadczania pracy na posterunku nr [...] w dniu 24 listopada 2011 r. o godz. 01.20 z powodu spania powoda na służbie

- nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracownika ochrony, mimo że zachowanie powoda było umyślne lub było co najmniej skutkiem rażącego niedbalstwa z uwagi na postępowanie biegunowo odległe od minimalnego wzorca postępowania na stanowisku pracownika ochrony, przy czym powód miał pełną świadomość, że jego pracodawca, jako podmiot chroniący największy obiekt w Polsce będący infrastrukturą krytyczną, przykładą szczególną wagę do ochrony Zakładu Produkcyjnego O. S.A. oraz do sumiennej realizacji obowiązujących dla tego obiektu procedur, instrukcji i planu ochrony;

2. art. 100 § 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 6 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także w związku z § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie szczegółowego trybu działań pracowników ochrony, podejmowanych wobec osób znajdujących się w granicach chronionych obiektów i obszarów (wówczas obowiązującego), przez ich niezastosowanie, co polegało na braku przyjęcia przez Sąd, że ponieważ powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracownika ochrony w postaci braku sumiennego i starannego wykonywania obowiązków, zaniechania wykonywania patrołków, wykonywania patrołków z rażącym uchybieniem obowiązującym instrukcjom, sfalszowania dokumentacji patrolowej, czym świadomie zamierzał wprowadzić pracodawcę w błąd, zaniechania kontroli ruchu materiałowo – osobowego, nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy, a także braku dbania o dobro zakładu pracy skutkującego zagrożeniem interesów pozwanego w związku z zaistnieniem wymienionych rażących naruszeń, jak i nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego (permanentne lekceważenie obowiązków służbowych, „demoralizująca” postawa wobec współpracowników, w szczególności w świetle pełnienia przez powoda funkcji związkowej), czym powód oczywiście naruszył

obowiązki pracownicze – naruszenia te powinny być traktowane jako ciężkie oraz stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;

3. art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie, że naruszenie podstawowych obowiązków pracownika ochrony w postaci, między innymi, uchybień w wykonywaniu patrołów, wprowadzania pracodawcy w błąd przez poświadczenie nieprawdy w dokumentacji patrolowej, nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy, spania na służbie, niesprawdzania kart wstępu na obiekt obowiązkowo chroniony, których dopuścił się powód, stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co stanowi z kolei naruszenie zasad współżycia społecznego, a także nieuwzględnienie słusznego interesu pracodawcy, który przejawia się w konieczności przeciwdziałania rażącym uchybieniom wykonywania przez pracowników ochrony podstawowych obowiązków, narażając tym samym pracodawcę na zagrożenie jego interesów, zarówno w sferze niematerialnej, jak i potencjalnie w materialnej;

4. art. 382 w związku z art. 227 oraz art. 391 § 1 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu przez Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach dowodów z dokumentów (np. kar porządkowych upomnienia oraz nagany za spanie w pracy oraz niewykonywanie kontroli ruchu osobowo – materiałowego zgodnie z instrukcją), dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, z wydruku – zdjęcia śpiącego powoda, nagrań na płytach CD oraz zeznań świadków, w tym [...], dowodzących faktów istotnych dla sprawy, a mianowicie, że:

- powód świadczył pracę na stanowisku pracownika ochrony, co determinuje specyfikę podstawowych obowiązków pracowniczych oraz rzutuje na kwalifikację naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak, między innymi, obserwacja terenu, patrolowanie obiektu zgodnie z przyjętą instrukcją, co ma charakter przede wszystkim prewencyjny, obowiązek ścisłego przestrzegania przepisów ustawy o ochronie osób i mienia oraz wydanych na jej podstawie rozporządzeń, w szczególności rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie szczegółowego trybu działań pracowników ochrony, podejmowanych wobec osób znajdujących się w granicach chronionych obiektów i

obszarów, gdzie wprost określona jest minimalna procedura kontroli ruchu osobowego po obiektach chronionych,

- powód posiadał licencję 2<sup>o</sup>, co oznacza, że był stosownie przeszkolony w zakresie podstawowych obowiązków pracownika ochrony, w tym także w zakresie znajomości przepisów prawnych dotyczących ochrony osób i mienia oraz zasad ochrony obiektów, w stosunku do których sporządza się plan ochrony zatwierdzany przez Komendanta Wojewódzkiego Policji, a także znał konsekwencje braku realizacji tego planu,

- powód wykonywał służbę na obiekcie o strategicznym znaczeniu dla kraju (w Zakładzie Produkcyjnym O. S.A., zwanego w literaturze przedmiotu „infrastrukturą krytyczną”), wymagającym szczególnej ochrony w związku z potencjalnymi skutkami ewentualnego wejścia na teren zakładu przez osobę nieuprawnioną, co determinuje tezę, że naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci, między innymi, wykonywania patrołów średnio pięciokrotnie krótszych niż wymagał tego plan ochrony oraz przyjęte do wykonania przez powoda instrukcje, braku sprawdzania kart wstępu osób wchodzących/wychodzących na/z terenu zakładu, miały charakter rażąco ciężkich naruszeń,

- powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2000 r., co oznacza, że znał zakres swoich obowiązków, obowiązujące procedury i instrukcje, a także wiedział, że pozwana szczególnie dba o prawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracowników ochrony na terenie Zakładu Produkcyjnego, co dodatkowo kwalifikuje zachowanie powoda jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych,

- do usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 11 listopada 2011 r. doszło już po rozwiązaniu umowy o pracę, co oznacza, że do dnia ustania stosunku pracy była to nieobecność nieusprawiedliwiona, a zatem pozwana zasadnie uznała, że doszło do naruszenia dyscypliny pracy,

- w trakcie zatrudnienia powód był karany karami porządkowymi za niewykonywanie patrolu, spanie w czasie służby, od których to kar powód się nie odwoływał, co potwierdza szczególnie lekceważące podejście powoda do wykonywania obowiązków służbowych,

- powód spał na służbie w dniu 25 października 2011 r. na posterunku nr [...] i w dniu 24 listopada 2011 r. na posterunku nr [...]

- które to dowody mają istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż umożliwiają dokonanie prawidłowych ustaleń faktycznych, a co za tym idzie, dokonanie prawidłowej oceny zachowania się powoda oraz dokonanie prawidłowej subsumcji, a które to dowody i fakty Sąd Okręgowy całkowicie pominął w swoich rozważaniach;

5. art. 233 w związku z art. 382 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na niewłaściwym zastosowaniu oraz braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez pominięcie faktów mających wpływ na rozstrzygnięcie, takich, jak:

- posiadanie przez powoda licencji 2<sup>o</sup>, co oznacza, że był on stosownie przeszkolony w zakresie podstawowych obowiązków pracownika ochrony, w tym także w zakresie znajomości przepisów prawnych dotyczących ochrony osób i mienia oraz zasad ochrony obiektów tzw. obowiązkowej ochrony,

- wykonywania przez powoda służby na obiekcie o strategicznym znaczeniu dla kraju, wymagającym szczególnej ochrony w związku z potencjalnymi skutkami ewentualnego wejścia na teren zakładu przez osobę nieuprawnioną,

- nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 11 listopada 2011 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy,

- nałożenia na powoda w trakcie zatrudnienia kar porządkowych za niewykonywanie patrolu, spanie w czasie służby, od których to kar powód się nie odwoływał, co potwierdza szczególnie lekceważące podejście powoda do wykonywania obowiązków służbowych,

- tego, że powód spał na służbie w dniu 25 października 2011 r. na posterunku nr [...] oraz w dniu 24 listopada 2011 r. na posterunku nr [...],

- co doprowadziło do wadliwej zmiany ustalonego przez Sąd stanu faktycznego oraz błędnej oceny dowodów, z naruszeniem granic z art. 233 k.p.c.;

6. art. 231 w związku z art. 382 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie oraz niewyprowadzenie z ustalonych faktów, takich jak zamknięte oczy, nogi na krześle, odchylona do tyłu głowa, ręce za głową, rozluźnione mięśnie żuchwy widoczne na zdjęciu zrobionym przez K. K., braku

jakiegokolwiek reakcji powoda na zrobienie tego zdjęcia, uprzednio nałożone kary porządkowe za spanie na posterunku, innego faktu, mianowicie, że powód spał na posterunku w dniach 25 października 2011 r. i 24 listopada 2011 r., co stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracownika ochrony;

7. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak określenia przyczyn w uzasadnieniu reformatoryjnego wyroku, dla których Sąd Okręgowy zmienił ocenę dowodów dotyczących pozostałych przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem (poza spaniem na służbie), które to wyniki poddania dowodów kontroli i ponownej ocenie instancyjnej winny objawić, z jakich przyczyn Sąd Okręgowy uznał, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, przyjętym następnie przez Sąd drugiej instancji za własny (oprócz spania na służbie), nie mają charakteru ciężkich, rażących naruszeń obowiązków pracowniczych oraz że nie ma zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a ponadto dokonanie w sposób nieuprawiony połączenia wskazanych przyczyn, przy przyjęciu kryterium dnia, w którym naruszenia te miały miejsce, podczas gdy faktycznie doszło do kilku niezależnych naruszeń kilku podstawowych obowiązków pracownika ochrony w tym samym dniu lub też w krótkim odstępie czasu, a zgodnie z orzecznictwem już jedno naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jeżeli okaże się prawdziwe, stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Opierając skargę na takich podstawach, strona pozwana wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji powoda w całości, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty naruszenia art. 231 k.p.c. i art. 233 k.p.c. są bezzasadne, gdyż podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), do której to sfery art. 233 k.p.c. odnosi się



wprost (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I UK 194/06, LEX nr 950611 i z dnia 6 sierpnia 2012 r., II CSK 108/12, LEX nr 1228780 oraz wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 12111159 i powołane w nim orzecznictwo), a zakresem wspomnianego wyłączenia jest objęty także art. 231 k.p.c. regulujący możliwość ustalania faktów na podstawie domniemania faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2014 r., V CSK 140/13, niepublikowany). Również sam art. 227 k.p.c. nie może być podstawą skutecznego zarzutu, bez równoczesnego powołania uchybienia innym przepisom postępowania, istotnym dla podejmowania decyzji dowodowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., I CSK 237/10, LEX nr 784978; z dnia 6 października 2009 r., II UK 47/09, LEX nr 559955 i z dnia 12 lutego 2009 r., III CSK 272/08, LEX nr 520039).

Skarga kasacyjna podlega jednak uwzględnieniu, gdyż trafnie podniesiono w niej zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., co miało wpływ na wynik sprawy, ponieważ w konsekwencji przeprowadzona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ocena prawna w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego jest co najmniej niepełna, a przez to niewystarczająca do stanowczego rozstrzygnięcia sporu. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzone jest po jego wydaniu. Jednak wyjątkowo, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych czyni zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia.

Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego (i ocenionego) nie tylko w postępowaniu w pierwszej instancji, ale również w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.). Z tej przyczyny podłożem wyroku sądu drugiej instancji są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy całym dorobkiem sądu pierwszej

instancji i uznania jego ustaleń za własne. Sąd odwoławczy - rozpoznając sprawę „w granicach apelacji” - w szczególności dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo porzeczając na materiale zebrany w pierwszej instancji (por. zwłaszcza uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego, a także wyroki z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93; z dnia 2 lipca 2008 r., II PK 7/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 283 i z dnia 13 maja 2010 r., II PK 346/09, LEX nr 603423).

Zakres stosowania art. 328 § 2 k.p.c. przez odesłanie unormowane w art. 391 § 1 k.p.c. w postępowaniu przed sądem drugiej instancji jest uzależniony od treści wydanego orzeczenia, przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji. W przypadku zmiany zaskarżonego orzeczenia, wydanego na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, sąd odwoławczy zobowiązany jest poczynić własne ustalenia faktyczne oraz wskazać, na jakich dowodach się oparł, z jakich przyczyn innym dowodom odmówił wiarygodności. Konieczna jest także ocena zarzutów zgłoszonych w apelacji oraz przytoczenie podstawy prawnej wyroku ze wskazaniem przepisów prawa materialnego i formalnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83). Wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa nie spełnia ogólnikowe powołanie się na poglądy doktryny i orzecznictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 1981 r., I PRN 41/81, OSP 1982 nr 7-8, poz. 105).

Trafnie zarzuca skarżący, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku dowodzi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i to w stopniu mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Uzasadnienie to ogranicza się do przytoczenia dotychczasowego przebiegu postępowania, zarzutów apelacyjnych i treści uzasadnienia apelacji, wskazania, że argumentacja apelującego została podzielona, odmienne ustalenia odnośnie do zarzutu stawianego powodowi co

do spania na służbie, wyrażenia odmiennego stanowiska w przedmiocie kwalifikacji pozostałych zarzuconych powodowi naruszeń obowiązków pracowniczych i ogólnikowego odwołania się do poglądów orzecznictwa. Sąd Okręgowy nie czynił własnych ustaleń faktycznych (poza kwestią spania na służbie), opierając się na ustaleniach faktycznych Sądu Rejonowego, który ustalił, że wszystkie stawiane powodowi zarzuty były prawdziwe i ocenił, że każde z tych zachowań powoda było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zasadnie zarzucił skarżący, że Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił, i to uznanej przez siebie za wręcz oczywistą, tezę, że wszystkie pozostałe (poza spaniem na służbie) przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie uzasadniały ustania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, bo wymienionych w oświadczeniu pracodawcy zachowań pracownika nie można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tymczasem, jak słusznie podniosła strona pozwana, pracodawca może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być przy tym takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2012 r., I PK 133/12, niepublikowany). Sąd odwoławczy tymczasem nie podjął nawet próby wyjaśnienia, dlaczego niesprawdzanie uprawnień do wejścia na obszar chroniony, wykonywanie patrolu po tym obszarze w wymiarze wielokrotnie krótszym niż obowiązujący, całkowite zaniechanie wykonania patrolu, potwierdzenie własnoręcznym podpisem przez powoda w dokumentacji patrolowej nieprawdy, że patrol ten został przez niego wykonany, niesprawdzanie kart dostępu osób wchodzących na teren chroniony i wychodzących z tego terenu, nie stanowią ciężkiego, zagrażającego interesom pracodawcy, naruszenia obowiązków przez pracownika zatrudnionego w celu ochrony obszaru o charakterze strategicznym dla kraju i w związku z tym

obowiązkowo chronionego w rozumieniu ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1099), a którego uprawnienia i powinności regulowane są nie tylko wewnętrznymi aktami pracodawcy, ale również powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym obowiązującym w okresie zatrudnienia powoda rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie szczegółowego trybu działań pracowników ochrony, podejmowanych wobec osób znajdujących się w granicach chronionych obiektów i obszarów (Dz.U. z 1998 r., Nr 144, poz. 933). W motywach zaskarżonego wyroku trudno też doszukać się oceny, dlaczego usprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 11 listopada 2011 r. dopiero zaświadczeniem lekarskim złożonym już po ustaniu stosunku pracy nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 (LEX nr 610472), w wykonaniu ciążącego na pracowniku obowiązku, o którym mowa w § 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281), pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę już o samej przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Trafnie apelujący zarzucił również brak jakiegokolwiek stanowiska Sądu drugiej instancji co do wskazywanego przez Sąd Rejonowy zdarzającego się w przeszłości nagannego stosunku powoda do wykonywania powierzonych mu obowiązków skutkującego karami dyscyplinarnymi, a także nakłaniania współpracowników do niewykonywania przez nich obowiązków pracowniczych. Tymczasem, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00 (LEX nr 560526) w razie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.), natomiast okoliczności dotyczące przeszłości pracownika mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy o słuszności roszczenia wybranego przez

pracownika (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie - art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.). Orzeczenie to co prawda nie odnosi się do pracownika szczególnie chronionego, ale nie oznacza to, że przy ocenie, czy roszczenie pracownika szczególnie chronionego o przywrócenie do pracy nie jest nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p., fakty zasły w przeszłości, a dotyczące szczególnie naganego stosunku do pracownika do wykonywanych obowiązków, pozbawione są jakiegokolwiek znaczenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. sąd pracy może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 58 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w 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. Orzeczenia Sądu Najwyższego, w których dopuszczono zastosowanie przez sąd pracy art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 8 k.p. w celu zasądzenia odszkodowania w miejsce żądania przez pracownika przywrócenia do pracy, dotyczą zwykle takiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych, które nie miało jakiegokolwiek związku z wykonywaniem przez niego funkcji związkowych. Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy również dotyczącej ochrony stosunku pracy. Oprócz zgodności art. 8 k.p. z Konstytucją RP Trybunał stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. - wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000 nr 7, poz. 254). Brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu związku. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie

zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może zatem być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 26 listopada 2003 r., I PKN 618/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34; z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Motywy Sądu drugiej instancji w kwestii dotyczącej oceny zarzuconych powodowi zachowań (innych niż spanie na służbie) jako niemających charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czego skutkiem jest niemożność uznania, że żądanie powoda przywrócenia do pracy jest nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p., nie są ani jasne, ani nawet w ogóle znane, co nie tylko osłabia zaskarżone orzeczenie, ale przede wszystkim uniemożliwia jego kontrolę kasacyjną, a Sąd Najwyższy nie może samodzielnie rekonstruować motywów i racji, którymi kierował się Sąd odwoławczy, ferując zaskarżone orzeczenie. Eliminuje to możliwość kontroli kasacyjnej w płaszczyźnie oceny prawidłowości samego aktu subsumpcji, wobec czego ocena pozostałych wymienionych w skardze zarzutów (w zakresie obrazy prawa materialnego) na obecnym etapie byłaby przedwczesna.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).