



Sygn. akt II PK 172/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa W. J.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. poprzednio T. S.A. z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 20 stycznia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powód W. J. wystąpił z pozwem przeciwko T. S.A. w W. domagając się przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na pozew T. S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2012 r. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda 16.200,45 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 1 września 2010 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Ponadto Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda 4.842 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.400,15 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. J. został zatrudniony w T. od 1 kwietnia 1993 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Od 1 lipca 1993 r. powód pracował na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od „około 2002 r.” powód prowadził działalność związkową, następnie był społecznym i zakładowym inspektorem pracy, a później członkiem NSZZ „Solidarność”. Powód nie reprezentował NSZZ „Solidarność” w kontaktach z pracodawcą. Od 1 grudnia 2008 r. powód pracował na stanowisku Głównego Specjalisty ds. [...]. W maju 2009 r. powód otrzymał informację, że Dział Rekrutacji będzie przeniesiony na ul. D., gdzie były przygotowane 2 pokoje 4-osobowe. Powód miał zastrzeżenia do warunków BHP panujących w pokoju i wystąpił o przeprowadzenie kontroli. Inspekcja nie wykazała nieprawidłowości. Pomimo to nie przeniósł się do zespołu na ul. D. 1 marca 2010 r. powód złożył deklarację członkowską do Międzyzakładowej Sekcji Pracowników [...] NSZZ „Solidarność” (dalej jako „organizacja związkowa”) i jednocześnie upoważnił Dział Obsługi Płacowej do potrącania składki członkowskiej z jego wynagrodzenia. 8 marca 2010 r. powód otrzymał „zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę”. 18 marca 2010 r. Zarząd organizacji związkowej podjął uchwałę o objęciu szczególną ochroną 19 osób, w tym powoda W. J. Powód nie podjął żadnej działalności w imieniu organizacji związkowej. 19 kwietnia 2010 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczynę brak realizacji zadań wynikających z zajmowanego stanowiska oraz brak współpracy w zakresie przeprowadzki do nowej lokalizacji, przy ul. D.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem art. 38 § 1 k.p. W uzasadnieniu wyroku Sąd

Rejonowy wskazał, że skoro powód był członkiem organizacji związkowej od 1 marca 2010 r., pracodawca był zobowiązany przeprowadzić konsultację związkową w sprawie zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zgodnie z art. 38 k.p. Z uwagi na nieprzeprowadzenie konsultacji, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe pod względem formalnym. Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie był ani członkiem zarządu organizacji związkowej, ani nie był upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, a w rezultacie nie mógł być objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwaną była rzeczywista, jednakże wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 38 § 1 k.p. Wobec powyższego, Sąd pierwszej instancji uznał, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania. Sąd oddalił roszczenie powoda, w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy uznając, że powód nie był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniosła strona powodowa, zaskarżając go w zakresie pkt 1 i 2. Apelację od tego wyroku wniosła także strona pozwana zaskarżając go w zakresie punktów 1, 3 oraz 4.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie zasądzonych odsetek ustawowych od 1 września 2010 r. do dnia zapłaty oraz w pkt 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 3.102 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części, oddalił w całości apelację powoda i zniósł koszty procesu pomiędzy stronami w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja powoda jako bezzasadna w całości podlega oddaleniu, zaś apelacja pozwanej jako zasadna jedynie w części podlega uwzględnieniu w tym zakresie. Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, uznając za bezzasadne podniesione w obydwu apelacjach zarzuty naruszenia przez wyrok Sądu pierwszej

instancji art. 233 k.p.c. Za chybione Sąd Apelacyjny uznał także zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, podniesione przez powoda. Natomiast za uzasadniony Sąd uznał zarzut pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., zaś pozostałe jej zarzuty naruszenia prawa materialnego uznał za nieuzasadnione.

Sąd odwoławczy wskazał, że skoro zgodnie z art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a od 1 marca 2010 r. powód był członkiem organizacji związkowej, to pozwany pracodawca, chcąc dokonać wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, powinien przeprowadzić konsultację związkową w tej sprawie. W konsekwencji należało uznać zarzut pozwanej naruszenia przez Sąd Rejonowy treści art. 38 k.p. za chybiony.

Następnie Sąd Okręgowy podkreślił, że współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy najczęściej przejawia się w konieczności uzyskania przez pracodawcę opinii (lub zgody) związku na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem reprezentowanym przez organizację związkową. W myśl art. 32 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z 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. Szczególną ochroną stosunku pracy może być więc objęty jedynie członek zarządu danej organizacji związkowej. Pracownik, który nie jest członkiem zarządu może korzystać ze szczególnej ochrony jedynie wówczas, gdy jest upoważniony do reprezentowania tego związku u danego pracodawcy. Oznacza to, że wyznaczając pracownika do ochrony, związek zawodowy musi wykazać, że pracownik ten jest członkiem zarządu albo ma stosowne upoważnienie do reprezentowania związku w danym zakładzie. Dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy ochroną stosunku

pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu, jeśli jednocześnie uchwała ta zawiera upoważnienie dla tego pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 35). Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z § 11 statutu Samorządnego Niezależnego Związku Zawodowego „Solidarność”, członkowie związku nie są upoważnieni do reprezentacji związku wobec pracodawcy. § 19 statutu wskazuje, że Komisja Krajowa odpowiedzialna jest za reprezentowanie całego związku wobec władz i organów administracji państwowej, samorządowej i gospodarczej, a także innych organizacji i instytucji. Z akt sprawy nie wynika aby powód należał do Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, zaś uchwała organizacji związkowej z 19 marca 2010 r. nie daje upoważnienia do reprezentacji organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z treści tej uchwały wynika jedynie, że powód zostaje objęty ochroną z art. 32 ust. 3 i art. 34 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji nie można uznać, że nadanie powodowi ochrony jest jednoznaczne z udzieleniem mu prawa do reprezentacji organizacji przed pracodawcą. Nie bez znaczenia, zdaniem Sądu, jest również okoliczność, że powód nie podjął żadnej działalności w imieniu organizacji związkowej. Zasadnie uznał Sąd Rejonowy, że poprzednia aktywność związkowa powoda nie uzasadnia przyjęcie domniemania realizacji przez powoda prawa do reprezentacji organizacji przed pracodawcą. W ocenie Sądu Okręgowego przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista. Pozwana wykazała, że powód uchylał się od wykonywania przydzielonych mu obowiązków. Zasadnie uznał Sąd Rejonowy, że sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest żądanie powoda przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 2000 r., I PKN

544/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 481). Uprawnienia wynikające z działalności związkowej miały stanowić dla powoda zabezpieczenie stosunku pracy, aby uniknąć wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uchylania się od wykonywania nałożonych na niego obowiązków pracowniczych. Z tych względów sformułowane przez powoda apelacyjne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego należało, zdaniem Sądu drugiej instancji, uznać za nieuzasadnione.

Uznając natomiast za uzasadniony zarzut strony pozwanej naruszenia art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd Okręgowy wskazał, że gdy sąd pracy zamiast uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia w przedmiocie odszkodowania (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06), podkreślając także, że Sąd Rejonowy uwzględniając roszczenie o odsetki nie wziął pod uwagę treści art. 321 k.p.c., z którego wynika niemożność zasądzenia odsetek od odszkodowania w razie braku żądania pracownika. Natomiast takiego żądania z pewnością nie zawiera pozew o przywrócenie do pracy.

W konkluzji uzasadnienia Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powodowi stosunku pracy z naruszeniem treści art. 38 k.p. Zasadnie orzekł Sąd Rejonowy uznając, że powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi zaś na niecelowość przywrócenia powoda na dotychczasowe stanowisko pracy, poprawnie Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda na podstawie art. 45 k.p. odszkodowanie.

Powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w zakresie pkt I, IV i V sentencji, zarzucając w skardze kasacyjnej naruszenie prawa materialnego, a także przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

W zakresie podstawy naruszenia prawa materialnego pełnomocnik skarżącego zarzucił naruszenie: (a) art. 60 oraz 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie do oceny woli zakładowej organizacji związkowej (jej zarządu) w zakresie upoważnienia powoda do reprezentowania związku w stosunkach z pracodawcą i niedokonania wykładni tego oświadczenia woli; (b) art.

32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 32 ust. 3 i art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, pomimo upoważnienia powoda do reprezentowania związku w stosunkach z pracodawcą i wskazania go w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jako osoby objętej tą ochroną; (c) art. 45 § 1 i 3 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie powództwa w zakresie żądania przywrócenia do pracy pomimo tego, że powód był objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, a także, przez uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione, a w konsekwencji naruszenie art. 47 k.p., przez jego niezastosowanie i niezasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; (d) art. 8 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ powód rzekomo w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie; (e) art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie - w razie przyjęcia, że powód nie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę - że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe; (-) art. 210 § 1 i 2¹ k.p., przez ich niezastosowanie dla oceny zasadności zarzutu wskazanego w pkt 2 oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W odniesieniu do podstawy naruszenia przepisów postępowania strona skarżąca wskazała na naruszenie: (g) art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie (-) wszystkich okoliczności świadczących o woli zakładowej organizacji związkowej (jej zarządu) udzielania powodowi upoważnienia do reprezentowania związku w stosunkach z pracodawcą oraz (-) okoliczności poprzedniej aktywności związkowej powoda i aktywności w charakterze społecznego inspektora pracy świadczących o potrzebie udzielenia powodowi ochrony przed zwolnieniem; (-) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w jaki sposób i z jakimi zasadami współżycia społecznego pozostaje w sprzeczności żądanie powoda o przywrócenie do pracy w kontekście niewykonywania obowiązków pracowniczych oraz na jakiej podstawie i w oparciu o

jakie okoliczności faktyczne Sąd Okręgowy wywiódł, że powód zachował się wyjątkowo nielojalnie wobec pracodawcy.

Pełnomocnik skarżącego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tej części do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona.

Przed wszystkim, nietrafne okazały się zarzuty naruszenia art. 60 oraz 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. art. 32 ust. 3 i art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W świetle art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ochrona przysługuje wymienionym w tym przepisie kategoriom osób imiennie wskazanych uchwałą zarządu organizacji. Tytułem do udzielenia im szczególnej ochrony jest reprezentowanie organizacji wobec pracodawcy. Ustawa wskazuje dwie kategorie tych osób. Po pierwsze, są to członkowie zarządu wskazani uchwałą tego organu. Uchwała zarządu nie musi ich upoważniać do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy, ponieważ ich prawo do reprezentowania wynika z samego faktu bycia członkiem zarządu. Po drugie, są to „inni pracownicy będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. W tym wypadku upoważnienie w drodze uchwały zarządu jest konieczne, ponieważ te osoby nie mają go z tytułu członkostwa w zarządzie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 3 października 2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 60; 12 stycznia 2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 64). Jak wynika z ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód nie został upoważniony w ten sposób do reprezentowania organizacji. Zdaniem skarżącego takie ustalenie wynika jednak z dokonanej przez Sąd wykładni uchwały

nr 02/19/03/10, nieuwzględniającej, że wola zarządu, jakkolwiek niewyrażona wprost w pisemnej treści tej ustawy, została dostatecznie jasno wyrażona w sposób dorozumiany (konkludentny). Zdaniem Sądu Najwyższego takie postawienie sprawy budzi wątpliwości. Oświadczenie złożone konkludentnie wyraża się w innych niż mowa, pismo lub inne wyraźne oznaki woli zachowaniach, które w danych okolicznościach i w danym kontekście sytuacyjnym mogą być uznane za wyraz woli danej treści. Sąd Okręgowy uznał, że takiej dorozumianej woli zarządu organizacji związkowej nie można się dopatrzeć w okolicznościach, w jakich podjęto uchwałę. Jej treść wskazuje jedynie na wolę objęcia powoda ochroną. Jak podkreślił Sąd Rejonowy, w akceptowanych przez Sąd odwoławczy ustaleniach, udzielanie powodowi ochrony i uniemożliwienie pracodawcy rozwiązania z nim stosunku pracy było celem ujęcia go w uchwale, ponieważ uchwała ta została podjęta już po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Trafność takiego odczytania treści uchwały potwierdza zdaniem Sądu drugiej instancji to, że powód nie podjął żadnej działalności w imieniu organizacji. Zdaniem Sądu Najwyższego wykładnia ta nie narusza zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. Zachowania powoda po podjęciu uchwały nie można wprawdzie zaliczyć do okoliczności, w jakich uchwała została podjęta, to jednak należy ono do kontekstu sytuacyjnego uwzględnianego przy interpretowaniu dorozumianego oświadczenia woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2015 r., V CSK 588/14, niepublikowany). W przedstawionych okolicznościach sprawy wynik przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni uchwały należy zatem uznać za uprawniony. W rezultacie także ustalenie treści uchwały zostało dokonane prawidłowo, co oznacza niezasadność zarzutu naruszenia art. 60 k.c., w związku z art. 300 k.p. Można dodać, że skarżący pod pozorem zarzutu naruszenia prawa materialnego zarzuca Sądowi Okręgowemu, że nie zastosował domniemania faktycznego. Skarżący twierdzi bowiem, że „skoro W. J. nie był członkiem zarządu, a został wskazany jako osoba, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, to uchwała ta świadczy o tym, że zarząd zakładowej organizacji związkowej musiał traktować powoda jako osobę upoważnioną do reprezentowania organizacji związkowej w stosunkach z pracodawcą.”. Należy w związku z tym wskazać, że w świetle art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty

dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Warto też, na marginesie, dodać, że zgodnie z art. 231 k.p.c., sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Możliwość wyprowadzenia domniemania faktycznego pozostawiona jest więc ocenie sądu. Sąd odwoławczy nie naruszył także art. 382 k.p.c., przez nieuwzględnienie wszystkich okoliczności świadczących o woli zakładowej organizacji związkowej (jej zarządu) udzielania powodowi upoważnienia do reprezentowania związku w stosunkach z pracodawcą oraz okoliczności poprzedniej aktywności związkowej powoda i aktywności w charakterze społecznego inspektora pracy świadczących o potrzebie udzielenia powodowi ochrony przed zwolnieniem. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, naruszenie art. 382 może stanowić podstawę skargi kasacyjnej jedynie w wypadkach pominięcia przez sąd drugiej instancji części „zebranego w sprawie materiału” i wydania wyroku wyłącznie na podstawie materiału zebranego przed sądem pierwszej instancji lub na podstawie własnego materiału z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217 oraz wyrok z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851). Tymczasem Sąd Okręgowy uwzględnił zebrane w postępowaniu w pierwszej instancji dowody i ponownie je rozważył. Dotyczy to, wbrew twierdzeniom skarżącego, zarówno treści uchwały nr 02/19/03/10, jak i zeznań świadków. W szczególności Sąd odwoławczy pośrednio (bez wymieniania nazwiska) nawiązał do zeznań świadka A. K. (k. 299-301), który zeznał przed Sądem Rejonowym, że powód nie podjął żadnej działalności w imieniu Międzyzakładowej Sekcji Pracowników [...]NSZZ „Solidarność”. To, że Sąd nie wyprowadził z zeznań tego świadka pożądaných przez skarżącego wniosków nie może być uznane za naruszenie art. 382 k.p.c. W rezultacie za nieuzasadnione należy też uznać zarzuty naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. art. 32 ust. 3 i art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 45 § 1 i 3 k.p. i art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 47 k.p. Konieczną przesłanką trafności tych zarzutów było bowiem uznanie, że wyżej

wymienioną uchwałą zarząd organizacji związkowej upoważnił powoda do reprezentowania tej organizacji w stosunkach z pracodawcą.

Bezpodstawnie również skarżący zarzuca wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie art. 8 k.p., przez uznanie, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ powód rzekomo w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo niełojalnie. W związku z tym zarzutem należy wskazać, że ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 9 lutego 2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31; 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; 6 grudnia 2012 r., I PK 128/12). Ocena ta należy zatem do sądu i można ją podważyć, gdy jest oczywiście nietrafna. Skarżący zarzuca, że Sąd Okręgowy nie wskazał zasady, która została naruszona. Nie jest to jednak konieczne, bowiem wystarczy, gdy w uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) sąd wskaże wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podejmie próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady (wyrok z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156). Niewystarczające jest natomiast ogólne stwierdzenie naruszenia zasad współżycia społecznego, co w nin. sprawie nie ma miejsca. Sąd Okręgowy wskazał, że „sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jest żądanie powoda przywrócenia do pracy ze względu na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo niełojalnie. Uprawnienia wynikające z działalności związkowej miały stanowić dla powoda zabezpieczenie stosunku pracy, aby uniknąć wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uchylania się od wykonywania nałożonych na niego obowiązków pracowniczych.”. Sąd Okręgowy odwołał się przy tym do stanowiska Sądu Rejonowego, który stwierdził,

że „Powód przez ponad rok nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych w przekonaniu, iż sytuacja ta będzie przez pracodawcę tolerowana. Powód czuł się bezkarny z uwagi na swoją aktywność związkową wykorzystywał tę pozycję w relacjach z pracodawcą. W tej sytuacji przywrócenie powoda do pracy byłoby wyrazem tolerowania takiej postawy powoda, co w ocenie Sądu, nie może mieć miejsca.”. W świetle powyższego można stwierdzić, że Sąd Okręgowy wskazał zasadę moralną naruszoną przez powoda (zasada lojalnego zachowywania się wobec pracodawcy) i ukazał okoliczności usprawiedliwiające ocenę, że naruszenie tej zasady nastąpiło. W ocenie Sądu Najwyższego, sprzeczność działania powoda z zasadami współżycia społecznego i związane z tym nadużycie przez powoda prawa żądania przywrócenia do pracy zostały wystarczająco uzasadnione. W tej sytuacji bezpodstawny jest także zarzut naruszenia 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w jaki sposób i z jakimi zasadami współżycia społecznego pozostaje w sprzeczności żądanie powoda o przywrócenie do pracy w kontekście niewykonywania obowiązków pracowniczych oraz na jakiej podstawie i w oparciu o jakie okoliczności faktyczne Sąd Okręgowy wywiódł, że powód zachował się wyjątkowo nielojalnie wobec pracodawcy.

Nietrafny jest także, w ocenie Sądu Najwyższego, zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie - w razie przyjęcia, że powód nie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę - że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Należy wskazać, że zgodnie z przyjętymi w sprawie ustaleniami, powód od grudnia 2008 r. w rzeczywistości nie podjął pracy, tłumacząc się niesprawnością komputera albo aplikacji albo raportu w systemie. Komputer powoda był wielokrotnie sprawdzany i nie stwierdzono w nim usterek. Zastrzeżenia powoda w zakresie działania raportu wykazu wpłat były spowodowane awarią systemu, ale dane zawarte w raporcie były dostępne w innym miejscu w systemie albo możliwe do uzyskania od każdego innego pracownika działu. Zeznania świadków wskazują na to, iż powód nie był zainteresowany świadczeniem pracy. Powód utrudniał również swoją postawą dokonanie przeprowadzki na ul. D. Zdaniem powoda pokój, który miał tam zajmować nie spełniał warunków BHP, czego nie potwierdziła kontrola

przeprowadzona na wniosek powoda. Powód nie podjął czynności zmierzających do przeniesienia się na ul. D. w okresie od maja 2009 r. do kwietnia 2010 r. kiedy otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Przede wszystkim nie wskazał ilości rzeczy podlegających przewiezieniu i nie wykazywał woli współpracy w tym zakresie. Ustalenia te dowodzą konsekwentnej niechęci powoda do świadczenia umówionej pracy, co jest wystarczającą przesłanką stwierdzenia przez Sądy orzekające w nin. sprawie o niecelowości przywrócenia go do pracy.

Nie można podzielić również zarzutu naruszenia przepisów art. 210 § 1 i 2¹ k.p., przez ich niezastosowanie dla oceny zasadności zarzutu wskazanego w pkt 2 oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (tj. brak współpracy w zakresie przeprowadzki do nowej lokalizacji, przy ul. D.). Zgodnie z art. 210 § 1, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Z kolei art. 210 § 2¹ k.p. stanowi, że pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2. Jak wynika z ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, warunki pracy w miejscu, w którym powód miał świadczyć pracę po przeniesieniu się na ul. D. odpowiadały przepisom bhp, co jak wyżej wskazano stwierdziła powołana na jego wniosek komisja, a tym bardziej nie stanowiły zagrożenia dla jego życia lub zdrowia. Trafnie zatem ocenił sąd Okręgowy, że warunki bhp nie mogły stanowić uzasadnienia powstrzymania się powoda od pracy i współdziałania z pracodawcą.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.