



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko J. Spółce Akcyjnej Kopalni Węgla Kamiennego „B.” w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 września 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 3 sierpnia 2022 r., sygn. akt XI Pa 101/22,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanej J. S.A. Kopalni Węgla Kamiennego „B.” w O. na rzecz powoda M. S. kwotę 4050 zł (słownie: cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 3 sierpnia 2022 r. Sąd Okręgowy w Katowicach w sprawie z powództwa M. S. przeciwko J. S.A. w J. o przywrócenie do pracy, oddalił apelację powoda i pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Mikołowie z 14 lutego 2022 r., którym przywrócono powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzone od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od 15 kwietnia 2019 r. do 31 stycznia 2021 r. w wysokości 369.479,53 zł, pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u pozwanego, oddalono powództwo o zasądzenie wynagrodzenia w części dotyczącej żądania odsetek ustawowych za opóźnienie, oddalono wniosek powoda o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz o nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda i orzeczono o kosztach postępowania.

W sprawie powód M. S. domagał się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku w pozwanej J. S.A. w J., zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 369.479,53 zł z odsetkami ustawowymi i zasądzenia kosztów procesu. Domagał się również zobowiązania pozwanego do zatrudnienia go przed prawomocnym zakończeniem postępowania, a także do nadania klauzuli wykonalności wyrokowi do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku sztygara zmianowego. Powód od wielu lat pełnił funkcję Przewodniczącego Związku Zawodowego „J.”. Każdorazowo po rozpoczęciu kolejnej kadencji pracodawca otrzymywał uchwałę o objęciu powoda szczególną ochroną w związku z pełnioną funkcją. Uchwała ZZ „J.” z 24 czerwca 2017 r. o objęciu powoda szczególną ochroną została doręczona pracodawcy i powód korzystał z ochrony w dniu rezygnacji z funkcji związkowych z dniem 11 lutego 2019 r., w związku z zamiarem zgłoszenia kandydatury w wyborach na członka zarządu pozwanej ds. pracowniczych.

Powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy na okres kampanii wyborczej, tj. od 11 lutego 2019 r. do 15 marca 2019 r., albowiem regulamin wyborczy zakazywał

kandydatom prowadzenia kampanii w czasie pracy. W okresie od 11 lutego 2019 r. do 13 marca 2019 r. trwała kampania wyborcza na członka zarządu Spółki. Zgłosiło się dwóch kandydatów: pełniący funkcję A. W. i powód. Powód wraz ze swoim sztabem wyborczym opracował ulotkę zawierającą zasadnicze punkty programu wyborczego. Ulotka, jak i cała kampania była skierowana do posiadającej bierne prawo wyborcze załogi pozwanej Spółki, w skład której wchodziły kopalnie oraz spółki córki na terenie całego województwa (łącznie 9 zakładów). Jednym z punktów programu wyborczego był zapis „Eliminacja korupcji przy zatrudnianiu”. Wydawany był również biuletyn wyborczy zawierający kompleksowe omówienie programu wyborczego M. S., w którym wzywał kontrkandydata do konfrontacji poglądów i założeń w zakresie zmian w przyszłości.

W czasie kampanii wyborczej opublikowano w Internecie, w okresie od 12 - 14 marca 2019 r. na stronie „J.” wywiad, w którym powód powiedział, że jego konkurenta popierają związki reprezentatywne, jest to tzw. cichy układ zamknięty pomiędzy tymi związkami a zarządem, w zamian za to, że działacze popierają wszelkie pomysły kierownictwa, podpisując wszystko, co im zarząd podsunie, czerpiąc z tego korzyści gospodarcze.

Powód - jako kandydat na funkcję członka zarządu w dniu 28 lutego 2017 r. skierował do Zarządu Spółki list otwarty z żądaniem wycofania polecenia śledzenia go przez służby ochrony Spółki. Posłużył się pojęciem „brudnych metod” dla określenia polecenia zarządu, aby służby chodziły za kandydatem „krok w krok” z bronią, w czasie prowadzenia kampanii wyborczej i akcji informacyjnej w zakładach pracy podległych pozwanej Spółce.

Kandydat A. W. - kontrkandydat powoda, w czasie kampanii miał poparcie trzech reprezentatywnych związków zawodowych działających na terenie J. SA: NSZZ „Solidarność” J. SA, ZZ „K.” Pracowników J. SA i Federacja ZZG J. SA oraz Prezesa Zarządu - D. O.. A. W. mógł swobodnie poruszać się po zakładach w czasie trwania kampanii wyborczej, ponieważ posiada stałą przepustkę. Powód mógł wchodzić na teren innych jak KWK B. zakładów wyłącznie w asyście pracownika ochrony. Nie mógł swobodnie poruszać się na terenie zakładów pozwanej. Plan ochrony zakłada, że pracownicy wyposażeni są w broń palną. W czasie trwania kampanii wyborczej powód poruszał się zawsze w asyście pracownika ochrony w

czasie wizyt na kopalniach innych niż KWK B.. Na kopalni P. nigdy wcześniej nie zdarzało się, by goście byli eskortowani przez pracowników ochrony.

Przebieg wyborów poddany był regulacji Regulaminu wyboru i odwołania członka Zarządu J. SA. W związku z ogłoszeniem wyborów powołano Centralną Komisję Wyborczą. Zgodnie z uchwałą CKW z 4 lutego 2019 r. każdy z kandydatów miał prawo do emisji 2 minutowego nagrania w zakładowych radiowęzłach, pod koniec każdej zmiany. W ciągu ostatnich dni kampanii przed każdą zmianą roboczą emitowano dodatkowo nagranie Prezesa Zarządu J. - D. O. nawołującego do głosowania na A. W. obecnego członka zarządu. D. O. wyrażał swoje jawne poparcie dla kontrkandydata powoda na plakatach zezwalając na umieszczenie swojego wizerunku obok swojego kandydata. Pismem z dnia 12 marca 2019 r. powód zgłosił protest w trybie wyborczym w związku z nierównym traktowaniem kandydatów.

Uchwałą z 4 marca 2019 r. Komisja uchwaliła zasadę, iż kampania może być prowadzona wyłącznie w formie ulotek, rozdawania gadżetów przez wywieszanie plakatów oraz przez komunikaty w zakładowych radiowęzłach. Nie było możliwości osobistego kontaktowania się z wyborcami na wiecach wyborczych.

W dniu 4 marca 2019 r. powód wystosował do Dyrektora Pracy KWK B. pismo, w którym zarzucał utrudnianie prowadzenia kampanii oraz wyraził wolę uzgodnienia planów kampanii na najbliższe dni. Pismem z 11 marca 2019 r. przedstawiciele reprezentatywnych związków zawodowych złożyli skargę na powoda w związku z rozpowszechnianiem przez kandydata gadżetu wyborczego w postaci tabaki z nadrukiem: „głosuj na M. S.”, porównując zachowanie powoda - kandydata do aktu „korupcji politycznej”.

Przedstawiciele związków zawodowych reprezentatywnych prowadzili kampanię przeciwko powodowi, szkalując go i pomawiając, przy biernej postawie zarządu i dyrekcji poszczególnych kopalń. Powód skierował prywatny akt oskarżenia przeciwko pracownikom pozwanej - członkom reprezentatywnych organizacji związkowych w związku ze zniewagami i podawaniem nieprawdziwych informacji poniżających powoda w opinii publicznej. Odmówiono bowiem wszczęcia postępowania z urzędu na skutek zawiadomień złożonych przez powoda. Ostatecznie zapadły prawomocne wyroki skazujące działaczy związkowych za zniewagi wobec powoda w czasie kampanii. W wyniku wyborów z 14 marca 2019 r.

członkiem zarządu ds. pracowniczych na kolejną kadencję został ponownie wybrany A. W..

W dniu 15 marca 2019 r. Zebranie Delegatów ZZ „J.” podjęło uchwałę o powołaniu powoda na Przewodniczącego ZZ „J.” na kadencję do 23 czerwca 2025 r. Zwrócono się również o zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnioną funkcją. W dniu 16 marca 2019 r. Zarząd Związku Zawodowego „J.” podjął uchwałę o wskazaniu powoda jako osoby objętej szczególną ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, o czym pozwany został zawiadomiony. Pismo przewodnie z załączonymi uchwałami datowane na 20 marca 2019 r. zostało podpisane przez wszystkich obecnych na zebraniu w dniach od 15 do 16 marca 2019 r.

Pismem z 20 marca 2019 r. przedstawiciele reprezentatywnych związków zawodowych J. SA skierowali pismo do zarządu, w którym wyrazili sprzeciw i oburzenie przeciwko treści haseł w czasie kampanii wyborczej powoda dotyczących „cichego układu zamkniętego”. W piśmie z 22 marca 2019 r. Prezes Zarządu J. S. oświadczył, iż dementuje zarzuty powoda dotyczące korupcji przy zatrudnianiu, wskazując, iż były powoływane komisje, które prowadziły rozmowy z potencjalnymi kandydatami do pracy w J. przy alokacji z S.. W dniu 26 marca 2019 r. K. S. - Dyrektor Biura Relacji Giełdowych wyraził negatywną opinię na temat treści haseł wyborczych, którymi posługiwał się powód w czasie kampanii wyborczej i ich wpływu na pozycję pozwanej jako spółki giełdowej.

Ostatecznie 26 marca 2019 r. pozwana w piśmie podpisanym przez A. R. i J. A., działających na podstawie pełnomocnictw upoważniających do jednoosobowej reprezentacji J. SA, zawiadomiła Związek Zawodowy „J.” o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powodowi, wskazując wszystkie przyczyny, które pojawiły się w oświadczeniu złożonym 15 kwietnia 2019 r. powodowi. Omyłkowo przystawiono dwie jednakowe pieczętki pod oboma podpisami.

Pismem z 29 marca 2019 r. członek zarządu ZZ „J.” upoważniony do jednoosobowej reprezentacji poddał w wątpliwość skuteczność złożonego 26 marca 2019 r. oświadczenia, a to wobec przybicia dwóch takich samych pieczętek z nazwiskiem A. R., domagał się poprawienia pisma oraz ponownego przesłania.

Jednocześnie, z ostrożności, oświadczył, że „nie wyraża zgody na jakiekolwiek negatywne działania w stosunku do Pana M. S.”.

W dniu 15 kwietnia 2019 r. przedstawiono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując 11 punktów - jako przyczyny rozwiązania umowy. Równolegle toczyło się postępowanie karne przeciwko A. R. - Dyrektorowi KWK B., któremu zarzucono rażące naruszenie przepisów prawa pracy, w związku z podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z członkiem zarządu organizacji związkowej bez zgody jej zarządu. Sprawa zakończyła się nieprawomocnie wyrokiem z dnia 22 grudnia 2021 r. uniewinniającym. W dniu 29 marca 2019 r. pozwana Spółka skierowała do Prokuratury Rejonowej zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powoda polegających na przekazywaniu i rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji i oskarżeń przeciwko pozwanej, w celu uzyskania korzyści osobistej. Wobec odmowy wszczęcia postępowania przeciwko powodowi, pozwany skierował do Sądu prywatny akt oskarżenia przeciwko powodowi. Sprawa jest w toku.

Powód uzyskał zgodę pozwanej na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w czasie kadencji Przewodniczącego ZZ „J.”.

Wobec treści art. 227 k.p.c. Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność szkody będącej następstwem haseł głoszonych w kampanii wyborczej przez powoda. Sąd Rejonowy podniósł, że nawet jeżeli hasła kampanii wyborczej oraz treść wywiadu udzielonego przez powoda w telewizji internetowej lub listu otwartego dotyczącego metod stosowanych w kampanii wyborczej, mogły mieć jakiekolwiek znaczenie dla wizerunku pozwanej jako spółki giełdowej, następstwo to nie było objęte świadomością powoda. Powód prowadząc kampanię wyborczą nie działał ani w celu wyrządzenia szkody pozwanej ani nie godził się na taką szkodę, nie liczył również bezpodstawnie, iż szkody takiej uniknie. Skoro zatem nie było podstaw do przypisania powodowi bezprawnego sprawstwa po stronie powoda nie może być mowy o jego następstwach. Zauważyć należy, iż pracownicy komórki powołanej w strukturze organizacyjnej pozwanej do spraw relacji z inwestorami, przygotowując kwartalny raport w kwietniu 2019 r. nie wspomnieli o kampanii wyborczej

prowadzonej przez powoda jako czynnika mającym wpływ na notowania Spółki na giełdzie.

Sąd Rejonowy oddalił również jako nieistotny dla sprawy wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny na okoliczność czy czynności podejmowane przez powoda w okresie od 18 do 20 marca 2017 r., a związane ze złożeniem podpisu pod pismem z dnia 20 marca 2017 r. były sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego. Nawet bowiem gdyby biegły potwierdził tezę stawianą przez pozwaną, okoliczność ta nie miałaby znaczenia dla oceny zasadności powództwa.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego toczącego się przed Sądem Rejonowym w Jastrzębiu Zdroju pod sygn. akt II K [...] o czyn z art. 212 § 1 k.k., gdzie status oskarżonego ma powód (przedmiotem jest czyn ciągły polegający na zniesławieniu - zarzuty korupcji, cichego układu zamkniętego i straszenia bronią). Zgodnie z art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. zawieszenie postępowania jest fakultatywne. Ponadto konieczne jest ujawnienie się czynu, którego ustalenie w drodze karnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana rozwiązując umowę o pracę z powodem wskazała przyczyny przez rodzajowe abstrakcyjne oznaczenie znamion czynów zabronionych, bez odniesienia się do konkretnych zachowań powoda. Wobec obowiązującej zasady domniemania niewinności, należało w takim wypadku w pierwszej kolejności doprowadzić do ustalenia na drodze karnej odpowiedzialności powoda, a następnie, podjąć decyzję w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Wobec treści przyczyn rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika wypełniających znamiona przedmiotowe czynu z art. 212 § 1 k.k., można byłoby uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było przedwczesne, zwłaszcza w świetle wniosku o zawieszenie niniejszego postępowania. Art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. dotyczy wyłącznie sytuacji, gdy ujawni się w toku postępowania czyn (nowy element stanu faktycznego, nieznan w chwili wytoczenia powództwa), a którego ustalenie w drodze karnej będzie miało wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie cywilnej. Nie dotyczy to zatem sytuacji, gdy ten sam czyn zostaje poddany ocenie przez sąd pracy i przez sąd karny. Zupełnie dozwolona jest tutaj dwutorowość postępowań. Skoro pozwana zarzuciła powodowi czyn

wypełniający zarówno znamiona deliktu pracowniczego jak i czynu zabronionego, o czym świadczy fakt skierowania prywatnego aktu oskarżenia, to należało oczekiwać na wynik postępowania karnego przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy, albowiem przestępstwa zarzucane powodowi nie miał charakteru oczywistego.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy powinna być wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna powinna być sformułowana w sposób konkretny, precyzyjny i zrozumiały, tak by nie nasuwać jakichkolwiek wątpliwości co do czasowo - przestrzennej właściwości czynu. W oświadczeniu z 12 kwietnia 2019 r. pozwana opisała znamiona kilku zarzucanych czynów zabronionych bez odniesienia się do konkretnych zachowań powoda i bez wskazania daty, w jakich dopuszczono się rzekomych przewinień. Dopiero w odpowiedzi na pozew pozwana w istocie uzupełniła oświadczenie przypisując znamionom konkretne czyny powoda. Powód zasadnie zatem zarzucił, iż z odpowiedzi na pozew dopiero dowiedział się jakie zachowania stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji wszystkie okoliczności, które zostały dopowiedziane w odpowiedzi na pozew, a mające uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, powinny pozostać poza kognicją sądu, albowiem nie zostały zakomunikowane w oświadczeniu z 12 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy wskazał, że jedyna przyczyna rozwiązania umowy o pracę spełniająca wymagania art. 30 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. dotyczy zarzutu nadużycia zwolnienia lekarskiego w dniu 18 marca 2019 r. przez złożenie podpisu pod pismem ZZ „J.” datowanym na dzień 20 kwietnia 2019 r. Kognicja Sądu winna zatem ograniczyć się wyłącznie do zbadania zasadności rozwiązania umowy wyłącznie przez pryzmat tej przyczyny.

Pracodawca nie prowadził żadnego postępowania wyjaśniającego, stan faktyczny był bowiem bezsporny. Bezsporna była treść ulotek, wywiadu, listu otwartego. Z uwagi na charakter wyborów wszyscy członkowie zarządu oraz dyrektorzy kopalń, w szczególności KWK B. byli z pewnością zainteresowani przebiegiem kampanii. Pracodawca na dzień 13 marca 2019 r. miał zatem wiedzę o wszystkich czynach powoda, które wyszczególnił dopiero w odpowiedzi na pozew. To wszystko wymagało oceny pod kątem przesłanek z art. 52 k.p. i na to pracodawca miał termin 1 miesiąca. Jak wynika z daty doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu

umowy, pozwany nie zachował jednakże 1 - miesięcznego terminu. W konsekwencji zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, przyczyny opisane w punktach od 1 do 10 nie mogły, w świetle art. 52 § 2 k.p. skutkować rozwiązaniem umowy o pracę.

Pozwany skierował do organizacji związkowej ZZ J. pismo z dnia 26 marca 2019 r. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę. Ponieważ przybito omyłkowo jednakowe pieczętki na podpisach dyrektorów uprawnionych każdy do jednoosobowej reprezentacji J. SA. M. J. uprawniony do jednoosobowej reprezentacji związku z mocy pełnomocnictwa wezwał do uzupełnienia braków pisma, jednocześnie zastrzegając, iż nie wyraża zgody na jakiegokolwiek negatywne działania w stosunku do M. S. również przez osoby nieuprawnione. Związek Zawodowy J. nie wyraził zatem w ustawowym terminie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Ponadto w świetle art. 32 w jego brzmieniu przed 1 stycznia 2019 r. milczenie zarządu ZZ J. było równoznaczne z brakiem zgody. Dla zapewnienia ochrony związek nie miał zatem obowiązku odpowiadać na zamiar pozwanego rozwiązania umowy.

W tym stanie rzeczy należało w ocenie Sądu Rejonowego uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło bez wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Okoliczność ta samoistnie przesądza o bezskuteczności oświadczenia z 12 kwietnia o rozwiązaniu umowy o pracę i to w odniesieniu do wszystkich punktów wyszczególnionych w piśmie z 12 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy stwierdził też, że pozwany zarzucił, iż skorzystanie z prawa do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę przez ZZ J. stanowi przejaw nadużycia prawa, należało więc rozważyć, wobec treści art. 8 k.p., czy ładunek bezprawia w czynach powoda był tak znaczny, że uzasadniał ów zarzut postawiony organizacji związkowej. W okolicznościach sprawy zarzut nadużycia prawa należało odnieść wyłącznie do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z powodu złożenia przez powoda podpisu na dokumencie związkowym w czasie niezdolności do pracy. Nie ulega wątpliwości, iż o ile faktycznie powód podpisał pismo w dniu 20 marca, a zatem w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy z winy pracownika ze strony organizacji związkowej nie tylko nie stanowiła przejawu nadużycia prawa,

lecz była celowa i słuszną. Sąd pierwszej instancji zauważył, iż powód spełniał obowiązki związkowe i nie miało to żadnego znaczenia dla porządku i dyscypliny pracy pozwanej i jej interesu. Czynność ta sprowadzała się wyłącznie do złożenia podpisu pod przygotowanym pismem przewodnim, do którego załączono uchwały podjęte w dniach 15-16 marca na zebraniach, w których powód uczestniczył i faktycznie wykonywał obowiązki związkowe, nie będąc na zwolnieniu lekarskim. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe motywy już samoistnie uzasadniają żądanie przywrócenia powoda do pracy. Jednakże wobec inicjatywy dowodowej w toku postępowania, niezależnie od powyższego, dokonano również kontroli nadużycia prawa po stronie organizacji związkowej w odniesieniu do pozostałych zarzutów zwartych w oświadczeniu z 12 kwietnia 2019 r.

Rodzaj aktywności powoda w czasie kampanii wyborczej oraz treść haseł wyborczych miały niewątpliwie związek z pełnioną wcześniej przez kilka lat, przed 11 lutym 2019 r. funkcją Prezesa ZZ J.. Powód kandydował na stanowisko członka zarządu ds. pracowniczych w wyborach bezpośrednich. Jego zadaniem było zatem reprezentowanie głosu załogi na forum zarządu J. SA. Podobnie jak przedstawiciele związków zawodowych reprezentują pracowników przed pracodawcą. Status i siła sprawcza członka zarządu ds. pracowniczych jest niewątpliwie większa. Jednakże sama funkcja przedstawiciela związków i członka zarządu wybranego przez pracowników zakłada również pewnego rodzaju konflikt interesów. Członek zarządu wybierany w wyborach bezpośrednich miał być zatem głosem załogi.

W tym stanie rzeczy powód w ramach kampanii wyborczej w sposób naturalny włączył w program hasła odpowiadające na problemy i skargi pracowników, z którym spotykał się jako Prezes ZZ J.. W kampanii powód mając te same cele i zadania, kontynuował swój przekaz związkowy. Jego aktywność, która stała się powodem zarzutów dopuszczenia się deliktów pracowniczych, była zatem ściśle związana z jego poprzednią działalnością związkową, realizowała bowiem cele i zadania, których nie udało się osiągnąć w czasie działalności związkowej. Związek zawodowy miał zatem wszelkie podstawy do udzielenia ochrony powodowi, albowiem popierał jego kampanię i oficjalnie potwierdzał i identyfikował się z jego postulatami i hasłami wyborczymi.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zaznaczył, iż hasła „korupcja przy zatrudnianiu” i „cichy układ zamknięty” istniały już w przestrzeni publicznej J. SA na długo przed kampanią, a co najmniej od czerwca 2017 r. Na nieprawidłowości i brak transparentnych zasad przejmowania pracowników z J. S. Sp. z o.o. wskazywano już w czasie demonstracji w 2017 r. na KWK „P.”, w czasie której pojawiły się banery „Stop korumpowaniu pracowników”, jak i były przedmiotem sporu zbiorowego. Podobnie pojęcie „cichego układu zamkniętego” było powszechnie znane przed kampanią wyborczą. Adresatem ulotek rozdawanych w dwóch dniach, wywiadu w internecie oraz listu otwartego byli wyborcy, tj. pracownicy J. SA. Pracownicy wiedzieli co oznacza hasło eliminacja korupcji przy zatrudnianiu. Odnosili to wprost do wydarzeń związanych z akcją zapisywania się pracowników S. do związków zawodowych Solidarność, K. i ZZ Górników w 2017 r., w celu przejścia do J. SA. Pracownicy wówczas należeli do więcej niż jednego związku zawodowego. Ponosili ciężar składek, lecz uzyskiwali znaczne podwyżki wynagrodzenia za taką samą pracę. Panowało powszechne przekonanie, iż jedynie członkostwo w reprezentatywnych związkach zawodowych daje szansę na alokację do J. SA, co wiązało się z uzyskaniem korzystniejszych warunków pracy i płacy na tym samym stanowisku. Wielu pracowników czuło się pokrzywdzonych tą procedurą i składali skargi do ZZ J., którego Prezes, tj. powód obiecał im w 2015, po przejęciu z Zakładów Remontowa - Budowlanych do S. 2015 r., że będą sukcesywnie, w miarę stażu pracy przenoszeni do J. SA. Powód hasłem tym zamierzał wyeliminować nieoficjalne praktyki prowadzące do wzmocnienia pozycji trzech reprezentatywnych związków zawodowych. Na tym właśnie miała polegać „korupcja”, tj. zachęcano pracowników do składania deklaracji członkowskich w trzech związkach zawodowych, poprzez oferty przejścia do J. SA. Dodatkowo w jednym z porozumień z 2017 r. wprowadzono premię w wysokości 4300 zł dla pracowników, którzy w określonym dniu będą pracownikami J. SA. W tym właśnie okresie znacznie zwiększyła się liczebność związków zawodowych. O istniejącym problemie było na bieżąco informowane kierownictwo pozwanej, a przedstawiciele ZZ J. próbowali wprowadzić transparentność w procedurze alokowania pracowników do J. SA, tak by w opinii publicznej zarzuty korumpowania pracowników nie miały miejsca. Spotkało się to jednak z negatywną, bierną reakcją kierownictwa pozwanej i S. Sp. z o.o. Kontrola

systemu przenoszenia pracowników do J. SA wykazała brak jasnych procedur, które wykluczałyby podnoszone zarzuty braku obiektywizmu i równouprawnienia przy alokacji.

Podobnie pojęcie „cichego układu zamkniętego” pomiędzy zarządem ZZ J. a reprezentatywnymi organizacjami związkowymi pojawiało się już wcześniej jako formułowany publicznie przez ZZ J. zarzut uprzywilejowania trzech wybranych organizacji związkowych poprzez pomijanie w negocjacjach innych organizacji oraz pomijanie ich postulatów. Powód udowodnił, iż porozumienia negocjowane a następnie podpisywane przez reprezentatywne związki zawodowe, bez wiedzy ZZ J., wprowadzały w sposób naruszający prawo niekorzystne dla pracowników rozwiązania. Skutkowało to licznymi pozwami, na skutek których pracownicy reprezentowani przez działaczy związkowych z ZZ J. uzyskiwali świadczenia bezprawnie zawieszone lub obniżone.

W J. SA ZZ J. na długo przed kampanią nagłaśniał problem zbyt dużej spolegliwości ze strony reprezentatywnych związków zawodowych, wobec rozwiązań proponowanych przez zarząd J. SA, wyrażając niezadowolenie z powodu pomijania innych organizacji związkowych przy zawieraniu porozumień zbiorowych. Korzyści gospodarcze, jakie miały osiągać reprezentatywne związki zawodowe polegały na dochodach z tytułu pobieranych składek, a to wobec dużej ich liczebności.

Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, iż powód przebywał na urlopie w czasie trwania kampanii wyborczej, nie wypełniał żadnych obowiązków pracowniczych w czasie jej trwania. Program kampanii opierał na woli wprowadzenia nowych rozwiązań oraz wyeliminowania na przyszłość zjawisk negatywnie odbieranych przez pracowników, których głosem miał się stać w zarządzie. Jego kampania nie była nastawiona na zniesławianie pozwanej, lecz na prezentację konkretnych zadań do wykonania na przyszłość. Jak wykazywał bowiem powód wiele działań pozwanej podejmowanych we współpracy z reprezentatywnymi związkami zawodowymi było w ostatecznym rozrachunku niekorzystnych dla pozwanej. Nie można bowiem kosztem naruszania przepisów prawa pracy ratować trudnej sytuacji ekonomicznej Spółki. Finalnie skutki finansowe błędnych porozumień poniosła pozwana. Polityka kadrowa również nie może być prowadzona w uzgodnieniu z reprezentatywnymi związkami zawodowymi, tak by eliminować pozycje i udział innych związków

zawodowych. Prowadzi to bowiem do monopolu wybranych organizacji związkowych i w efekcie może z czasem, przy nasileniu eksponowanych zjawisk, osłabić reprezentację pracowników przed pracodawcą. Na wszystkie te problemy zwracał uwagę powód jako kandydat w wyborach na członka zarządu ds. pracy.

Sąd pierwszej instancji zauważył, iż w świetle zebranego materiału dowodowego, czynom powoda podejmowanym w czasie kampanii wyborczej nie sposób było zarzucić bezprawności i ukierunkowanej na zniesławienie pozwanej winy. Czyny te nie nosiły zatem znamion rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej nie ma podstaw by uznać za uzasadniony zarzut nadużycia prawa przez ZZ J. w odmowie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Ładunek bezprawia oraz stopień winy w takim wypadku musiałby być na tyle duży, by można było uzasadnić nieuprawnione wykorzystanie przez ZZ J. instytucji szczególnej ochrony członka zarządu organizacji związkowej. Powód tymczasem jako kandydat posługiwał się hasłami i postulatami popieranymi przez związek J.. Walczył o te prawa, o które wcześniej walczył Związek.

Treść listu otwartego dotyczącego „brudnych metod” stosowanych w czasie kampanii, wydawania polecenia śledzenia i inwigilowania powoda znajdowała uzasadnienie w sposobie, w jaki traktowano powoda w czasie kampanii. Nie ulega wątpliwości, iż starcie z kandydatem pełniącym obecnie funkcję członka zarządu, a od wielu lat funkcje kierowniczą, popieranym przez Prezesa Zarządu, a zatem i dyrektorów zakładów podległych J. SA oraz przez przedstawicieli trzech reprezentatywnych związków, nie było zadaniem łatwym. A. W. był osobą powszechnie znaną we wszystkich zakładach, miał swobodę przemieszczania się. Takich możliwości nie miał powód. W czasie wizyt w kopalniach innych niż B., powód był traktowany jako gość, przy czym dodatkowo mógł się poruszać wyłącznie w asyście pracownika ochrony, mimo iż takiej praktyki w odniesieniu do innych osób wypisujących przepustki nie stosowano. Powód miał zatem prawo czuć się nierówno traktowany w kampanii wyborczej, zwłaszcza w obliczu jawnego szykanowania ze strony przedstawicieli związków reprezentatywnych, przy całkowitej bierności pozwanej co zostało potwierdzone prawomocnymi wyrokami sądowymi. Niesłuszne było zatem zarzucanie powodowi, naruszenia dobrego imienia pozwanej poprzez wystosowanie listu otwartego. Kampania została dosyć istotnie ograniczona,

wykluczono osobisty kontakt z wyborcami. Powód potrzebował tego kontaktu w większej mierze niż A. W., bardziej jemu zależało na uzyskaniu rozpoznawalności.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie tylko nie dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz działał dla dobra pozwanej, która zabiegała o przymiot przyjaznego pracodawcy.

Ponadto zwrócił uwagę na to, iż powód występował jako kandydat w kampanii wyborczej, a zatem należało uwzględnić swobodę wypowiedzi i wolność słowa w kampanii wyborczej. Gdyby przyjąć, że powód, pomimo posiadania czynnego prawa wyborczego, nie mógł przedstawiać w programie negatywnych zjawisk jako wymagających naprawy, a to z uwagi na łączący go stosunek pracy, należałoby uznać, iż kampania doznaje szczególnych ograniczeń nie znajdujących uzasadnienia ani w treści statutu ani w treści regulaminu. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie naruszył granic wolności słowa w kampanii wyborczej. Hasła były kierowane dla określonej grupy osób - wyborców biernych - pracowników J. SA, były to hasła, które już pojawiły się w przestrzeni publicznej i operowali nimi wcześniej wyborcy, były one przedmiotem skarg, petycji i mediacji zbiorowych. Zostały ujęte w programie wyborczym, w celu wyeliminowania na przyszłość zarzutów dotyczących niejasnych zasad alokacji pracowników, niezgodnych z prawem porozumień zbiorowych podpisywanych przez stronę społeczną bezwarunkowo współpracującą z pracodawcą.

W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że ZZ J. odmawiając zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, nie nadużył prawa, działał w pełni skutecznie i poprawnie pod względem formalnoprawnym.

W oparciu o treść art. 56 k.p. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach. Na mocy art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zasądził wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Powód w dniu 15 kwietnia 2019 r. korzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i otrzymywałby wynagrodzenie w wysokości obliczonej dla pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy. Sąd Rejonowy ustalił wysokość wynagrodzenia do dnia zamknięcia rozprawy, a zatem na dzień 31 stycznia 2022 r., łącznie z wynagrodzeniem za styczeń 2022 r. Wyliczenia wynagrodzenia, jakie otrzymałby powód za okres od 15 kwietnia 2019 r. do 31 stycznia 2022 r. dokonał pozwany, a

powód zgodził się z wyliczeniem i określił kwotowo swoje roszczenie na sumę 369.479,53 zł łącznie z wynagrodzeniem za styczeń 2022 r. Drugi wariant wyliczenia wynagrodzenia zakładał, że powód nie byłby zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Skoro powód ma być przywrócony na dotychczasowych warunkach, istotny jest moment zwolnienia. W tym dniu powód jako osoba wskazana przez związek i za zgodą pozwanej korzystał ze zwolnienia.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że był związany żądaniem pozwu, z mocy art. 321 k.p.c., a zatem w świetle stanowisk stron zbędne było przeprowadzanie dowodu z opinii biegłego sądowego celem wyliczenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Dowód wymagany jest w sytuacji, gdyby istniała rozbieżność co do wysokości żadanego wynagrodzenia. Rzeczą Sądu było wyłącznie wybranie jednego z dwu wariantów, nie była w tym wypadku wymagana wiedza specjalna, a to wobec stanowiska powoda w odpowiedzi na wyliczenia przedstawione przez pozwanego. Zgodnie z art. 57 k.p. wynagrodzenie zostało zasądzone warunkowo, a zatem nie jest jeszcze wymagalne, wobec powyższego, skoro termin płatności nie upłynął, nie ma stanu opóźnienia i w świetle art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie ma podstaw do zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie.

Apelacje od wyroku wniosły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył wyrok w części, tj. w pkt 1, 2, 6 i 7. Domagał się jego uchylenia w zaskarżonej części z uwagi na nieważność postępowania poczynsży od rozprawy, w której odstąpiono od kolegialnego orzekania i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, ewentualnie o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie w tym zakresie pozwu oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Powód zaskarżył wyrok w części, tj. co do pkt 3 w przedmiocie oddalenia odsetek za opóźnienie od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Domagał się jego zmiany przez zasądzenie odsetek za opóźnienie od 1 maja 2019 r. do 31 stycznia 2022 r. w kwocie 38.084,59 zł.

Sąd odwoławczy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji uznając je za własne.

Stwierdził, że rozpoznanie sprawy przed Sądem Rejonowym, jak i obecnie przed Sądem Odwoławczym, mogło odbywać się w składzie jednoosobowym z uwagi na wciąż obowiązujący stan zagrożenia epidemicznego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie zważył, że rozwiązując z powodem umowę o pracę pozwany dopuścił się rażącego naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263) i już z tej przyczyny rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było dokonane z naruszeniem prawa, a roszczenie powoda uzasadnione.

Jak wynika z akt postępowania powód korzystał z ochrony wynikającej z uchwały zarządu ZZ „J.” z 24 czerwca 2017 r. Powód zrezygnował z funkcji prezesa z dniem 11 lutego 2019 r. Po tym dniu z mocy przywołanego art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych został objęty 12- miesięcznym okresem ochronnym. Ponadto po zakończeniu kampanii wyborczej w dniu 15 marca 2019 r. zebranie Delegatów ZZ „J.” podjęło uchwałę o powołaniu powoda na Przewodniczącego ZZ „J.” na kadencję do dnia 23 czerwca 2025 r. Powód zatem 15 kwietnia 2019 r. w dniu złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia korzystał z ochrony przyznanej mu na mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany powinien był zatem przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia zasięgnąć opinii związku zawodowego. Pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej co do możliwości rozwiązania umowy o pracę z objętym ochroną powodem. W niniejszej sprawie związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, pomimo to pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę naruszając przy tym przywołany przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Ponadto oświadczenie dotyczące przyczyn wskazanych w punktach od 1 do 10 było złożone z naruszeniem terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p., a przyczyny te nie były konkretne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie ustalił, że zarzucane powodowi czyny opisane w punktach 1 do 10 miały miejsce w czasie trwającej kampanii wyborczej w okresie od 11 lutego do 13 marca 2019 r. Wszystkie zarzuty opierały się na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji, a zatem wiedzę o

treści kampanii wyborczej powoda niewątpliwie mieli członkowie zarządu pozwanej oraz dyrektorzy KWK B. najpóźniej w dniu 13 marca 2019 r. Tymczasem do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło dopiero 15 kwietnia 2019 r., czyli po upływie miesiąca. Ponadto podane przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wskazane w pkt 1 do 10 nie spełniały wymogów art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia została podana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 56 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Przyczyna wskazana przez pracodawcę musi być sformułowana w taki sposób, żeby z jej lektury dało się jasno odczytać, jakie zarzuty formułuje pracodawca względem pracownika, czyli po jej lekturze musi być możliwe zidentyfikowanie, czego dotyczą zarzuty pracodawcy, a także do których z punktów art. 52 § 1 k.p. można zakwalifikować zachowanie pracownika. Musi być ona zrozumiała dla pracownika, to znaczy pracownik musi zrozumieć, jakie konkretnie jego zachowania stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy. Bez wątpienia przyczyny wskazane w pkt 1 do 10 były zbyt ogólnikowe i nie spełniały w żaden sposób warunku konkretności przyczyny wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 30 § 4 k.p. Pozwana nie opisała znamion zarzucanych powodowi czynów, nie odniosła się do konkretnych zachowań. Pozwana nie wykazała, że dookreśliła przyczyn wypowiedzenia powodowi w dniu doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Dopiero w odpowiedzi na pozew skonkretyzowała swoje oświadczenie. Tym samym pozwany naruszył podstawowe wymogi formalnoprawne rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy miał pełne podstawy ku temu, by uznać, że do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i z tej przyczyny uznać za zasadne jego żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich

warunkach po myśli art. 56 § 1 k.p. oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z mocy art. 57 § 1 i 2 k.p. pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Rozwiązanie z nim umowy o pracę podlegało bowiem ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego - art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Trafnie Sąd pierwszej instancji zastosował też art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. kategorycznie wykluczający możliwość orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia powoda do pracy nawet, gdy jest ono niemożliwe lub niecelowe, skoro podlegał on szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jedyną możliwość skorzystania przez Sąd z możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy daje przepis art. 477¹ k.p.c., po myśli którego, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Zastosowanie tej regulacji jest uprawnione wyłącznie w powiązaniu z art. 8 k.p. W sprawie nie występuje sytuacja, w której odmowa wyrażenia zgody organizacji związkowej na rozwiązanie z powodem umowy o pracę była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w szczególności postawiła w nierówności powoda wobec osób, które z takiej ochrony nie korzystały, tylko z uwagi na jego status. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nie zawierało przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazał konkretnych zachowań, które stanowiłyby ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych. Jedynie zaś konkretnie wskazana przyczyna w postaci nadużycia zwolnienia lekarskiego była nieuzasadniona. W dniu zatem zwrócenia się do organizacji związkowej o ocenę zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę ta była uprawniona do braku wyrażenia zgody na zwolnienie powoda i w żadnym stopniu nie nadużyła swojego prawa.

Hasła powoda w kampanii wyborczej na członka zarządu pozwanej spółki były niewłaściwe. Powód działał jednak przede wszystkim jako kandydat do zarządu

pozwanej spółki, gdzie miał reprezentować interesy pracowników spółki, a jego aktywność w trakcie kampanii była ściśle związana z jego działalnością związkową.

Sąd odwoławczy nie podzielił również zarzutów podnoszonych przez powoda i uznał, że Sąd Rejonowy słusznie nie zasądził na jego rzecz żądanych odsetek za opóźnienie od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 47 k.p. w związku z art. 39 k.p. pracownikowi chronionemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie to przysługuje (roszczenie powstaje) dopiero w razie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, a ściślej mówiąc, w razie zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy. Skoro więc roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej to pracodawca (dłużnik) opóźnia się w jego spełnieniu dopiero od tego momentu. Odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należy więc również zasądzać warunkowo od dnia podjęcia pracy.

Powyższy wyrok pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną w części, tj. w zakresie punktu 1 wyroku w części oddalającej apelację pozwanej.

Pozwana podniosła zarzut naruszenia prawa materialnego:

1) art. 52 § 1 pkt 1 i art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na tym, że:

a) po ponad 3 latach procesu zachowania powoda stanowiące przekroczenie granicy wolności słowa (mogące być kwalifikowane też jako czyny zabronione), a opisane w dziesięciu z jedenastu zarzutów postawionych powodowi w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę (w tym rozgłaszania zarzutu korupcji) Sąd Okręgowy zamiast stosując art. 51 § 1 pkt 1 k.p. przyporządkować te zachowania z punktu widzenia przesłanek „ciężkiego naruszenia” „podstawowych obowiązków” skwitował te zachowania mianem „niewłaściwych i to wyłącznie przy okazji oceny przez pryzmat art. 8 k.p.”,

b) Sąd Okręgowy (mimo wyraźnego zarzutu apelacyjnego) całkowicie pominął, iż zachowania powoda stanowiące przekroczenie granicy wolności słowa (mogące być kwalifikowane też jako czyny zabronione), a opisane w dziesięciu z jedenastu zarzutów postawionych powodowi w uzasadnieniu rozwiązania umowy o

pracę (w tym rozgłaszania zarzutu korupcji) polegały na opublikowaniu stwierdzeń powoda w internecie, co w sposób istotny wpływa na zasięg przekazanych informacji, stopień zagrożenia interesów pozwanej oraz rzeczywiste motywy postępowania powoda i ich ocenę z punktu widzenia winy umyślnej, albo rażącego niedbalstwa - istotne z punktu widzenia oceny przez pryzmat powołanego na wstępie przepisu;

c) pomimo zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., tj. bezprawności zachowania pracownika polegającej na: wielokrotnym naruszaniu dobrego imienia pracodawcy i jego reprezentantów, naruszeniu zasady lojalności wobec pracodawcy, zasad współżycia społecznego, zasady dbałości o dobro pracodawcy; co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy przez: wprowadzanie w błąd odbiorców internetu, wywoływaniu zagrożeń istotnych interesów pracodawcy przez poddanie w wątpliwość wiarygodności i rzetelności funkcjonowania J. jako spółki publicznej; zawinienia obejmującego winę umyślną, a co najmniej rażące niedbalstwo (pełna świadomość konsekwencji - wyższe wykształcenie powoda, status kandydata do zarządu jednej z największych spółek w kraju, wykorzystanie internetu do przekazywania nieuprawnionych treści bez uzasadnienia legalnym prowadzeniem kampanii wyborczej) Sąd Okręgowy skwitował te zachowania mianem „niewłaściwych” i to wyłącznie przy okazji oceny przez pryzmat art. 8 k.p.

2) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na utożsamieniu przez Sąd Okręgowy „uzyskania przez pracodawcę wiadomości” w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. z wiedzą pracodawcy o zaistnieniu określonych zdarzeń, a nie jak w utrwalonym orzecznictwie SN (zwłaszcza przy wielości czynów i czynie ciągłym) zakończeniem przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego; oraz brakiem ustalenia konkretnych dat powzięcia przez osoby reprezentujące pracodawcę wiadomości o poszczególnych zdarzeniach, w których zdaniem Sądu drugiej instancji rozpoczął się bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. co również podważa późniejsze stwierdzenia jakby doszło do naruszenia przez pozwaną miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę,

3) art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie za własne ustaleń Sądu Rejonowego jakoby pozwana naruszyła termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przy równoczesnym braku badania samych przyczyn jako rzekomo nie

spełniających wymogów z art. 30 § 4 k.p., co faktycznie uniemożliwia weryfikację terminu z art. 52 § 2 k.p.,

4) art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym tak przed 1 stycznia 2019 r., jak i po tej dacie) przez jego błędną wykładnię polegającą na tym, że Sąd Okręgowy uznał, iż ochrona związkowa utrzymuje się pomimo rezygnacji przez powoda z wszelkich funkcji związkowych i społecznych i kandydowania do składu zarządu spółki wskazanej w ustawie z 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, a tym samym błędne przyjęcie jakoby powód w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miał korzystać z takiej ochrony,

5) art. 32 ust. 1 pkt 1, ust. 1¹ i ust. 1² ustawy o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym tak przed 1 stycznia 2019 r. jak i po tej dacie), przez ich błędną wykładnię polegającą na tym, że „odmowa wyrażenia zgody” w rozumieniu tych przepisów może polegać na blankietowym stwierdzeniu dotyczącym czegokolwiek („jakichkolwiek negatywnych działań”) - mimo zawiadomienia związku o zamiarze dokonania konkretnej czynności prawnej, tj., rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i 11 przyczyn wskazanych w zawiadomieniu, co doprowadziło do błędnej oceny jakoby powód korzystał (także) z ochrony wynikającej z uchwały nr: Nr 1/16 z 16 marca 2019 r. i w rezultacie do błędnej oceny jakoby powód w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, a tym bardziej „podwójnej ochrony”,

6) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie tego pierwszego przepisu polegające na:

a) przyjęciu za Sądem Rejonowym jakoby przyczyny podane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę nie wypełniały wymogów określonych tym przepisem, bo powód nie rozumiał przyczyn, bo przyczyny były niekonkretne - mimo, że przyczyny zostały opisane z zastosowaniem techniki cytatów z pisemnych wypowiedzi powoda sprzed miesiąca, co w efekcie doprowadziło do uchylenia się przez Sąd Okręgowy od oceny tego, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co w efekcie doprowadziło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,

b) błędnym utożsamieniu wskazania przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy ze wskazaniem dowodów na potwierdzenie istnienia tych przyczyn.

7) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 65¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie i dokonanie przez Sąd Okręgowy wykładni oświadczenia woli zawartego w piśmie związku zawodowego J. z 29 marca 2019 r., zawierającego między innymi zdanie: „Zarząd związku „J.” wnosi o ponowne przesłanie pisma prawidłowo podpisanego przez pracodawcę lub osoby upoważnione, gdzie od momentu otrzymania rozpocznie procedurę zgodnie z przepisami prawa. Zarząd z.z. J. nie wyraża zgody na jakiegokolwiek negatywne działania w stosunku do Pana M. S., również przez osoby nieuprawnione” jako odmowę (blankietową) zgody związku na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z 11 przyczyn podanych w zawiadomieniu pracodawcy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z 27 marca 2019 r.,

8) art. 8 w związku z art. 56 § 1 k.p., przez ich nieprawidłowe zastosowanie polegające na pominięciu istotnych motywów działania powoda, pominięciu analizy zagrożeń interesów pozwanej (nieusprawiedliwione w żaden sposób fakty publikowania zarzutów w internecie; osobiste korzyści z uzyskania funkcji w zarządzie; nieuprawnione użycie przez powoda określeń zupełnie zbędnych dla celu legalnej kampanii wyborczej „korupcja”, „brudne metody”, „cichy układ” itd., a w efekcie błędne uznanie, że roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy nie stanowi nadużycia prawa,

9) art. 8 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na tym, że Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym analizował, czy to związek zawodowy nadużył prawa, podczas gdy badaniu powinien być poddany przede wszystkim sposób korzystania z prawa przez powoda (pозwana zarzuciła, że żądanie powoda przywrócenia do pracy z powołaniem się na ochronę związkową w okolicznościach sprawy stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). zatem pozwana zarzucała nadużycie prawa powodowi. Sąd Okręgowy i Sąd Rejonowy błędnie odczytał ten zarzut jakoby postawiony organizacji związkowej i całe badanie zarzutu pod kątem art. 8 k.p.

odbywało się przez pryzmat zachowania organizacji związkowej, co spowodowało, że zarzut pozwanej nie został w ogóle rozpoznany.

Skarżąca podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy:

1) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., polegające na całkowitym braku uzasadnienia (brak nawet jednego zdania) decyzji Sądu Okręgowego o przyjęciu przez sąd drugiej instancji za własne ustaleń prawnych Sądu Rejonowego jakoby: „pozwany dopuścił się rażącego naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 263)...” w świetle zapadłego już po wyroku Sądu pierwszej instancji i złożonego w postępowaniu apelacyjnym prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 5.04.2022 r., sygn. akt VI Ka 189/22, zawierającego odmienne rozstrzygnięcie;

2) art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, w sytuacji, gdy zarzuty apelacji zawarte w 16 punktach [pkt II.I od punktu a) do punktu p)] obejmowały przede wszystkim subiektywizm ustaleń Sądu Rejonowego i sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane,

3) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., polegające na braku jednoznacznego wskazania przez Sąd Okręgowy stanu prawnego (brzmienie art. 32 ustawy o związkach zawodowych), według którego dokonał oceny istnienia po stronie powoda szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, co ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, bo od dnia 1 stycznia 2019 r. ochrona jest warunkowana aktywnym zachowaniem związku zawodowego, którego skutek w sprawie był sporny (Sąd wskazuje, że ochrona przysługiwała od 2017 r., a podaje stan prawny - (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263).

4) art. 378 § 1 zdanie pierwsze i zdanie drugie w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 47 § 1 pkt 1a k.p.c. w związku z art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz

wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 z dnia 22.11.2021) w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 45 ust. 1 i 2 Konstytucji RP w związku z art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., mające istotny wpływ na wynik sprawy, przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że rozpoznanie w pierwszej instancji sprawy w składzie jednego sędziego przez następce wyłączenie już w toku sprawy sędziów tworzących skład ławniczy i pomimo równoczesnej zmiany pod koniec procesu sędziego zawodowego nie narusza powołanych na wstępie przepisów prowadząc do nieważności postępowania, art. 379 pkt 4 k.p.c., przed sądem pierwszej instancji.

5) art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku z istotnymi wadami i brakami w warstwie argumentacyjnej, przez zastosowanie techniki kopiuj - wklej (nawet przekopiowanie za Sądem Rejonowym ewidentnych błędów merytorycznych), nie tylko w odniesieniu do sprawozdania z ustaleń i ocen prawnych dokonanych przez Sąd Rejonowy, ale też do warstwy argumentacyjnej Sądu Okręgowego; przez zastąpienie własnych rozważań i ocen prawnych formułkami: „podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji”; „stanowisko apelującego ogranicza się wyłącznie do polemiki z ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego ...” nawet jeśli określone zarzuty apelacji (a to wynikiły z prawomocnego wyroku SO w Katowicach z dnia 5.04.2022 r.) zostały oparte o zdarzenia powstałe już po dacie wyroku Sądu Rejonowego,

6) art. 227 w związku z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., przez pominięcie wniosku dowodowego pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza na okoliczność wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, bo uniemożliwiło potwierdzenie, albo zaprzeczenie zasadności rozwiązania umowy o pracę w zakresie punktu 11 uzasadnienia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę.

Skarżąca wniosła o: a) uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, b) ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty

sprawy, tj. oddalenie pozwu w całości, c) bądź też o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji powoda w całości. W przypadkach opisanych w punktach b) i c) na podstawie art. 415 w związku z art. 398¹⁶ k.p.c. skarżąca wniosła o nakazanie powodowi zwrotu zasądzonych przez Sąd Okręgowy i wypłaconych na jego rzecz świadczeń w kwocie: 369.479,53 zł. wraz z odsetkami od dnia 12.08.2022 r. oraz kosztami postępowania w kwocie 15.970,00 zł. Ponadto wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za wszystkie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód reprezentowany przez pełnomocników wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów pomocy prawnej, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga okazała się niezasadna. Zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego jak i zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesione w skardze kasacyjnej pozostawały bez istotnego wpływu na prawidłowy osąd sprawy (w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

Zauważyć należy, że na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw kasacyjnych, z urzędu bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można zbudować na podstawie naruszenia prawa materialnego lub na podstawie naruszenia przepisów postępowania. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki

dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Nie można przy tym tracić z pola widzenia ograniczenia wynikającego z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Głównym problemem, na którym zogniskowana jest materialnoprawna podstawa zaskarżenia niniejszej skargi kasacyjnej jest kwestia czy w ustalonym przez sądy *meriti* stanie faktycznym, zachowania powoda- kandydującego na członka zarządu pozwanej spółki podczas kampanii wyborczej stanowiły uzasadnioną podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) mając jednocześnie na uwadze, że powód sprawował przed wyborami, jak również po ich zakończeniu, funkcję przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej działającej w tej spółce. Czy zachodzi sytuacja w której powód jako działacz zarządu zakładowej organizacji związkowej podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, w chwili gdy zostało mu złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W zarzucie sformułowanym w punkcie 1) strona skarżąca stara się wykazać, że zachowania powoda należało przyporządkować z punktu widzenia przesłanek „ciężkiego naruszenia” „podstawowych obowiązków” wskazanych w art. 51 § 1 pkt 1 k.p. jako naruszające interesy pracodawcy i zmierzające do jego zniesławienia, tym samym uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzut okazał się niezasadny. Należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym

rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie "ciężkie naruszenie" należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie sprawcy do swojego działania (zaniechania) (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2016 r., II PK 324/14, OSNP 2017 nr 9, poz. 107; Postanowienia Sądu Najwyższego z: 5 grudnia 2023 r., I PSK 78/23, LEX nr 3667196; 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, LEX nr 3538097; 23 lutego 2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283).

Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 października 2020 r., II PK 134/19, LEX nr 3073113). Jednocześnie warunkiem zastosowania art. 52 § 1

pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z: 8 lutego 2023 r., I PSK 25/22, LEX nr 3518316; 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, Legalis nr 2923900).

Wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 listopada 2022 r., III PSK 239/21, LEX nr 3521359).

Skarżąca kasacyjnie upatruje „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” przez powoda w przekroczeniu granic dozwolonej krytyki, które polegało w jej ocenie m.in. na dezawuowaniu zakładu pracy w środkach masowego przekazu (strona 9 skargi). Powołuje się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego sformułowane w wyroku I PK 44/12, idąc w ślad za tym orzeczeniem przypomnieć należy, że przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy jest przejawem braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Jednakże nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące (szerzej: w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441). Z kolei w wyroku II PK 74/17 Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). "Dozwolona krytyka" musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy (zob. wyrok z 10 maja 2018 r., II PK 74/17 (LEX nr 2488653)). Powyższe stanowisko podziela Sąd w składzie orzekającym w niniejszej sprawie.

Odnosząc powyższe wywody do realiów rozpoznawanej sprawy, należy zauważyć, że Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwe i obszerne postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnej oceny istnienia przesłanek umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, którą to ocenę podzielił następnie Sąd Okręgowy. Z oceny tej wynika, że w ustalonym stanie faktycznym czynom powoda podejmowanym w czasie kampanii wyborczej nie sposób przypisać bezprawności i ukierunkowanej na zniesławienie pozwanej spółki winy w perspektywie przekroczenia granic dozwolonej krytyki. Czyny te nie nosiły cech rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, tym bardziej nie było podstaw by uznać za uzasadniony zarzut nadużycia prawa przez ZZ J. w odmowie zgody na rozwiązanie umowy o pracę. Stopień bezprawia oraz stopień winy w takim wypadku musiałby być na tyle duży, by można było uzasadnić nieuprawnione wykorzystanie przez ZZ

J. instytucji szczególnej ochrony członka zarządu organizacji związkowej. Powód jako kandydat na członka zarządu spółki posługiwał się podczas kampanii wyborczej hasłami i postulatami popieranymi przez ZZ J., które jak ustalono w toku postępowania dowodowego, już znacznie wcześniej funkcjonowały w przestrzeni publicznej i były podnoszone w czasie innych działań organizacji związkowej. Co istotne należy zauważyć, że wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przesłanki w żaden sposób nie pozwalały na dokonanie oceny zachowania powoda przez pryzmat rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłanki te wskazano w sposób ogólny bez odniesienia się do konkretnych działań, dat, miejsc. Stąd trudno czynić zarzut Sądowi drugiej instancji, że nie analizował dokładnie każdej ze wskazanych przesłanek i nie ocenił ich, jakby to wynikało ze stawianego zarzutu i treści jego uzasadnienia, w sposób w jaki widziałyby je strona skarżąca.

Zarzuty sformułowane w punkcie 2), 3) jak również w punkcie 6) nie znajdują usprawiedliwionych podstaw. Pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest obowiązany podać w oświadczeniu doręczanym pracownikowi przyczynę (przyczyny) swojej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Przyczyna powinna być sformułowana w sposób konkretny, precyzyjny i zrozumiały, tak by nie nasuwać jakichkolwiek wątpliwości co do czasowo - przestrzennej właściwości czynu. Ma to znaczenie z uwagi na ograniczenia czasowe wynikające z art. 52 §2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11 wskazał na czym ma polegać konkretyzacja przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Zgodnie ze wskazaniem Sądu Najwyższego „przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się

do werbalnej treści samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 171). Istotne jest również to, że - jak zgodnie przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego - wskazanie przyczyny (przyczyn) rozwiązania (wypowiedzenia) umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością rozwiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2022 r., III PSKP 1/22, LEX nr 3546293 i cytowane tam orzecznictwo). Z kolei w Postanowieniu II PSK 103/22 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w toku postępowania zainicjowanego odwołaniem pracownika od oświadczenia pracodawcy zawierającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia sąd bada przyczynę rozwiązania wskazaną przez pracodawcę, a nie każdą pasującą do stanu faktycznego sprawy. Ma to zresztą na celu ochronę pracownika, bowiem Sąd nie może wykraczać poza przyczynę wskazaną przez pracodawcę, a zatem, jeżeli pracodawca rozwiązał stosunek pracy powołując się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to sąd nie może samodzielnie przyjąć, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania była przyczyna określona w art. 52 § 1 pkt 2 (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 listopada 2023 r., II PSK 103/22, LEX nr 3668498).

Jak wykazało postępowanie dowodowe w rozpoznawanej sprawie wskazane w pkt 1 do 10 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były zbyt ogólne i nie spełniały w żaden sposób warunku konkretności przyczyny wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 30 § 4 k.p. Strona skarżąca nie opisała znamion zarzucanych powodowi czynów, nie odniosła się do konkretnych zachowań. Pozwana nie wykazała, że dookreśliła przyczyny wypowiedzenia powodowi w dniu doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Dopiero w odpowiedzi na pozew skonkretyzowała swoje oświadczenie, doszło zatem do naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p.

Należy przypomnieć, że art. 52 § 2 k.p. również doczekał się wielokrotnie wykładni Sądu Najwyższego i nie budzi ona szczególnych wątpliwości. Rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Inaczej mówiąc, pracodawca może przez miesiąc rozważać zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę ze względu na jego charakter najbardziej dotkliwy dla pracownika. Termin miesiąca liczy się przy tym od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2022 r., II PSKP 119/21, LEX nr 3411356). Natomiast w wyroku II PK 233/17 Sąd Najwyższy zauważył, że bieg miesięcznego terminu określonego art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, czyli od zakończenia - podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego - wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. W razie trwałego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Przez trwałe naruszenie obowiązków rozumie się przy tym zachowanie o charakterze ciągłym, to jest zachowanie polegające na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jednorodnjajowe i mieszczące się w zwartym odcinku czasu. W takim wypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753).

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego strona skarżąca nie opisała zarzucanych dziesięciu czynów w sposób pozwalający zidentyfikować je jednoznacznie pod kątem przestrzenno-czasowym, jednakże w świetle wyjaśnień zawartych w odpowiedzi na pozew oraz ujawnionych dowodów ustalono czas popełnienia czynów oraz czas uzyskania przez pracodawcę wiedzy o tychże czynach. Skarżąca w skardze kasacyjnej przedstawia własną ocenę dowodów odmienną od dokonanej przez sądy obydwu instancji zapominając przy tym, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami dokonanymi przez Sady *meriti*. Ostatecznie ustalenia te

pozwołyły uznać, iż oświadczenie z 12 kwietnia 2019 r., z przyczyn wskazanych w punktach od 1 do 10 tego oświadczenia nie mogło z dniem 15 kwietnia 2019 r. doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę, z powodu upływu 1 - miesięcznego terminu zawitego. Jak ustalono bowiem w toku postępowania, zarzucane czyny opisane w punktach 1-10 miały miejsce w czasie trwającej kampanii wyborczej, tj. w okresie od 11 lutego 2019 r. do 13 marca 2019 r. Dokładnie doprecyzowano, iż rozdawanie ulotek miało miejsce w dniach od 4 do 5 marca, list otwarty został napisany 28 lutego 2019 r. a wywiad został przeprowadzony 11 marca 2019 r. A. R. - Dyrektor KWK B. reprezentujący pracodawcę wobec powoda odebrał ulotkę 5 marca 2019 r. W dniu 14 marca 2019 r. odbyły się wybory. Wszystkie zarzuty opierały się na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji, a zatem wiedzę o treści kampanii wyborczej powoda niewątpliwie mieli członkowie zarządu pozwanej oraz dyrektorzy KWK B. najpóźniej 13 marca. W tym dniu najpóźniej dowiedzieli się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Kampania wyborcza zakończyła się 13 marca. Dyrektorzy KWK B. oraz członkowie zarządu pozwanej mieli czas na podjęcie decyzji 1 miesiąc, tj. do 13 kwietnia 2019 r. Z przyczyn niewyjaśnionych i nieznanających uzasadnienia w okolicznościach sprawy, oświadczenie zostało złożone w dniu 15 kwietnia 2019 r. i w tym dniu nie mogło już wywołać skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Powzięcie wiedzy o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z reguły poprzedza proces decyzyjny, który jednak nie powinien trwać dłużej niż miesiąc dla wywołania skutku rozwiązania umowy o pracę. Jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę spełniającą wymagania art. 30 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. dotyczyła zarzutu nadużycia zwolnienia lekarskiego w dniu 18 marca 2019 r. poprzez złożenie podpisu pod pismem ZZ J. datowanym na 20 kwietnia 2019 r. Kognicja Sądu ograniczyła się wyłącznie do zbadania zasadności rozwiązania umowy wyłącznie przez pryzmat tej przyczyny, przy czym jednorazowy fakt nadużycia zwolnienia lekarskiego w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie może być zakwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Konieczne jest jeszcze wskazanie przez pracodawcę, że godzi to w jego interesy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr OSNP 2018 nr 4, poz. 45). Niezbędne jest wykazanie, że pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego

niezgodnie z zaleceniami lekarskimi co doprowadza do opóźnienia powrotu do zdrowia. Ustalenie, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego podpisał pismo związku zawodowego nie wystarcza do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiącego podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie można przyjąć, że wykonanie takiej czynności byłoby sprzeczne ze zwolnieniem lekarskim i wpływało na pogorszenie się stanu zdrowia powoda. W związku z powyższym rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z tej przyczyny nie było uzasadnione.

Zarzuty sformułowane w punktach 4) i 5) nie są zasadne. Przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym w dacie 1 stycznia 2019 r. wyraźnie stanowi, że: „Ochrona, o której mowa w ust. 1 (członka zakładowej organizacji związkowej wskazanego uchwałą zarządu), przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.”. Zatem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wykładnia językowa analizowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca nie przewidział przy tym wyłączeń szczególnych, takich jak na przykład w rozpoznawanej sprawie - rezygnacja z funkcji przewodniczącego organizacji związkowej w związku z kandydowaniem do zarządu spółki wskazanej w ustawie z 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, które wyłączałyby działacza związkowego spod ochrony przed upływem czasu wskazanego w analizowanym przepisie. Należy ponadto zauważyć że art. 32 ust. 1¹ i ust. 1² ustawy o związkach zawodowych przewiduje termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, który wynosi 7 dni liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku

prawnego. Bezskuteczny upływ tego terminu jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie bez znaczenia pozostaje nowelizacja art. 32 ustawy o związkach zawodowych dokonana ustawą z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608), której przepisy weszły w życie 1 stycznia 2019 r. Zgodnie z art. 19 ust. 3. ustawy nowelizującej pracownik objęty ochroną, przewidzianą w art. 32 ustawy zmienianej, nabytą na podstawie jej przepisów w brzmieniu przed 1 stycznia 2019 r., podlega tej ochronie do upływu tego okresu, na dotychczasowych zasadach.

Art. 32 ustawy o związkach zawodowych był już wcześniej przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego, który wyraża pogląd, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2014 r., II PK 202/13, LEX nr 1475082).

Co prawda w wyroku II PSKP 117/21 Sąd Najwyższy stwierdził, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez okres wskazany w art. 32 ust. 2 tej ustawy nie przysługuje pracownikowi, który zrezygnował z członkostwa w związku zawodowym przed upływem okresu określonego uchwałą zarządu i podjął inicjatywę utworzenia nowego związku zawodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2022 r., II PSKP 117/21, OSNP 2023 nr 1, poz. 3). W niniejszej sprawie mamy natomiast do czynienia z działaczem związkowym, który zrezygnował z funkcji przewodniczącego zarządu związku zawodowego nadal jednak pozostając członkiem tej organizacji. Sąd Najwyższy w składzie tu orzekającym stoi na stanowisku, że ochrona z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych przysługuje członkowi organizacji związkowej, który zrezygnował z pełnienia funkcji w zarządzie tej organizacji jeżeli

nadal pozostaje jej członkiem. Powyższe stanowisko koresponduje z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2013 r., II PK 262/12 (LEX nr 1335567), w którym Sąd wprost przyznał, że art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie do członka organizacji międzyzakładowej. Podobnie w wyroku z 21 marca 2019 r., II PK 313/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 142) Sąd Najwyższy stwierdził, że działacz zakładowej organizacji związkowej, który po jej połączeniu z organizacją międzyzakładową nie reprezentuje już tej organizacji przed pracodawcą, korzysta z ochrony dodatkowej z art. 32 ust. 2 tej ustawy. Ochrona tego działacza związkowego jest niezależna od ochrony przyznanej innym osobom przez międzyzakładową organizację związkową - do czasu upływu pozostałej części okresu ochrony (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Pracodawca ma obowiązek uzyskania zgody międzyzakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z tym działaczem związkowym umowy o pracę, jeśli międzyzakładowa organizacja związkowa poinformowała pracodawcę o dokonanej inkorporacji.

Odnosząc powyższe dywagacje do realiów rozpoznawanej sprawy, jak ustaliły sądy obu instancji, mamy tutaj do czynienia z działaczem związkowym-Przewodniczącym ZZ J. objętym ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, który na czas kandydowania do zarządu spółki zrezygnował z tej funkcji. Każdorazowo po rozpoczęciu kolejnej kadencji pracodawca otrzymywał uchwałę o objęciu powoda szczególną ochroną w związku z pełnioną funkcją. Uchwała ZZ J. z 24 czerwca 2017 r. o objęciu powoda szczególną ochroną została doręczona pracodawcy i powód korzystał z ochrony w dniu rezygnacji z funkcji związkowych z dniem 11 lutego 2019 r. w związku z zamiarem zgłoszenia kandydatury w wyborach na członka zarządu skarżącej kasacyjnie spółki, ds. pracowniczych. Natomiast po zakończonych i przegranych przez powoda wyborach do zarządu spółki został wybrany na kolejną kadencję na przewodniczącego zarządu tego związku zawodowego. W związku z wyborem na kolejną kadencję uchwałą z 16 marca 2019 r. powód został wskazany ponownie jako osoba podlegająca szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Do ochrony wynikającej z uchwały z 16 marca 2019 r. zastosowanie znajdował już przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych w nowym brzmieniu. Podsumowując, Sądy *meriti* prawidłowo ustaliły, że zgodnie z przepisami

przejściowymi wprowadzającymi ustawę z 5 lipca 2018 r. dla ochrony działaczy związkowych, objętych uchwałami wydanymi przed 1 stycznia 2019 r. znajdują zastosowanie przepisy dotychczasowe. W świetle przepisów w brzmieniu przed 1 stycznia 2019 r. bezskuteczny upływ terminów na wyrażenie zgody był traktowany jako brak zgody. Jeśli powód zrezygnował z funkcji Przewodniczącego Związku Zawodowego J. z dniem 11 lutego 2019 r. to został objęty przez okres 12 miesięcy ochroną wynikającą z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych na podstawie uchwały ZZ J. z 24 czerwca 2017 r. Zaś w dniu 15 kwietnia 2019 r. powód korzystał już z ochrony wynikającej z dwóch reżimów prawnych: zarówno z uchwały zarządu Związku Zawodowego „J.” z 24 czerwca 2017 r. jak i z uchwały z 16 marca 2019 r. Zastosowanie bowiem znalazły przepisy w brzmieniu dotychczasowym jak i obecnym. Ochrona działacza związkowego przysługuje rok po upływie okresu określonego uchwałą, nie dłużej niż rok po jego upływie.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie zasługuje na aprobatę pogląd, że powinna być wyłączona ochrona roczna z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych byłego działacza związkowego, który z powodu woli kandydowania w wyborach na członka zarządu rezygnuje z funkcji związkowej, tak by uczynić zadość statutowi i regulaminom. *Ratio legis* ochrony po ustaniu funkcji wiąże się z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa i swobody działania związkowcom, tak by wyeliminować ryzyko pozbywania się pracowników w związku z ich przeszłością związkową. Zwłaszcza dotyczy to sytuacji, gdy związkowiec nie został ostatecznie wybrany do zarządu spółki. Nie ma uzasadnionych powodów dla pozbawienia go ochrony rocznej po ustaniu funkcji.

Nie jest zasadny zarzut sformułowany w punkcie 7) dotyczący naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 65¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie i dokonanie przez Sąd Okręgowy wykładni oświadczenia woli zawartego w piśmie ZZ J. z 29 marca 2019 r. stanowi polemikę z ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez sądy *meriti* w postępowaniu dowodowym i w zasadzie zmierza do zakwestionowania ustaleń dokonanych w postępowaniu dowodowym przez Sądy *meriti*, a to nie podlega kontroli kasacyjnej stanowiąc w istocie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który nie może być podstawą zarzutu skargi kasacyjnej z uwagi na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. (por. wyrok Sądu

Najwyższego z 10 czerwca 2014 r., I PK 309/13, LEX nr 1494015 oraz z 5 lutego 2014 r., V CSK 140/13, LEX nr 1458681). Do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Sąd Najwyższy, nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. W zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanego przez sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 października 2018 r., I UK 437/17, LEX nr 2570520).

Niezależnie od powyższego przypomnieć należy, że w świetle art. 65 § 1 k.c. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, co też Sądy uczyniły oceniając treść oświadczenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że tekst nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń, lecz konieczne jest również zbadanie zamiaru i celu stron, który nie musi być celem uzgodnionym, lecz wystarcza cel zamierzony przez jedną i wiadomy drugiej, a także kontekstu faktycznego w jakim umowę uzgadniano i zawierano oraz okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli. Nawet jednoznacznie ustalony na podstawie reguł językowych sens oświadczenia woli nie zwalnia sądu w procesie jego wykładni od uwzględnienia innych dyrektyw interpretacyjnych. Nie można też zapominać, że zasady wykładni oświadczeń woli stron umowy nakazują przyjęcie założenia, iż wola stron była racjonalna i miała na celu osiągnięcie rezultatu zgodnego ze zdrowym rozsądkiem i interesem stron (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995/12/168; wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 2023 r., I PUNPP 1/22, LEX nr 3573199; postanowienie Sądu Najwyższego z: 25 maja 2023 r., I CSK 507/23, LEX nr 3566048). W rozpoznawanej sprawie Sądy zastosowały prawidłowo powyższe reguły wykładni.

Nie potwierdziły się również zarzuty wymienione w punkcie 8) i 9) w ramach podstawy materialnoprawnej. Skarżąca kasacyjnie wskazuje, że doszło do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., w sprawie pominięto istotne motywy działania powoda, pominięto analizę zagrożeń interesów pozwanej. Nadto, według

pozwanej, Sąd Okręgowy wadliwie analizował, czy to związek zawodowy nadużył prawa podczas gdy badaniu powinien być poddany przede wszystkim sposób korzystania z prawa przez powoda. Stanowisko to nie jest zasadne. Sądy obu instancji bardzo dokładnie analizowały sprawę przez pryzmat zastosowania art. 8 k.p. we wszelkich aspektach sprawy. Nie tylko, jak widzi to skarżąca kasacyjnie, z punktu widzenia ewentualnego nadużycia prawa przez związek zawodowy niewyrażający zgody na rozwiązanie stosunku pracy ale także z punktu widzenia zachowania powoda, które pozwana wskazywała jako podstawę do odmowy przywrócenia do pracy, które sąd ocenił, jako działanie podjęte w dobrej wierze, w subiektywnym przekonaniu, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą. Zatem nie można stwierdzić, by wskazanych przez pozwaną okoliczności sąd nie badał uwzględniając możliwość zastosowania art. 8 k.p.

W tym miejscu należy dodać, że na temat szczególnej ochrony pracowników-działaczy związkowych obszernie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 15 marca 2006 r., II PK 127/05 przypominając, że niekiedy dopuszcza się możliwość podważenia tak szerokiej ochrony ze względu na przewidzianą w art. 8 k.p. klauzulę nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem. Stosowanie tego szczególnego przepisu - jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych i radnych - wymaga, by niezgodność przewidzianej tym przepisem ochrony z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości. Ma to miejsce między innymi wówczas, gdy zachowanie pracownika, w wyniku którego rozwiązano z nim umowę o pracę, było wyjątkowo naganne. O tym, czy żądanie przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego można - w świetle art. 8 k.p. - uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub jego społecznym przeznaczeniem, decyduje więc rodzaj czynu pracownika. Taką wykładnię Sąd Najwyższy prezentował wielokrotnie (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, LEX nr 277809 i cytowane tam orzecznictwo).

Należy zauważyć, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy wobec rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i z tej przyczyny uznać za zasadne jego żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach po myśli art. 56 § 1 k.p. oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z mocy art. 57 § 1 i 2 k.p. pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę podlegało bowiem ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego - art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sądy *meriti* prawidłowo zastosowały też art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. kategorycznie wykluczający możliwość orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia powoda do pracy nawet, gdy jest ono niemożliwe lub niecelowe, skoro podlegał on szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Powyższe stanowisko koresponduje z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 127/05 powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte nawet wyłącznie na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, pomimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych (LEX nr 277809). Jest to tym bardziej zasadne, że - jak wykazały to Sądy obu instancji - powód nie naruszył ciężko swych podstawowych obowiązków pracowniczych, a złożone mu oświadczenie było niezgodne z wymogami formalnymi jakie pracodawca musi spełnić by móc skutecznie rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W myśl art. 45 § 3 k.p. w przypadku zwolnienia chronionego działacza związkowego bez zgody zarządu organizacji związkowej sąd pracy w zasadzie nie może odmówić żądaniu przywrócenia takiego pracownika do pracy.

W odniesieniu do oceny zachowań organizacji związkowych wykonujących swoje uprawnienia z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez pryzmat art. 8 k.p. sąd powinien rozważyć, czy zarząd zakładowej organizacji związkowej wykazał obiektywizm przy udzieleniu obrony działaczowi związkowemu. W okolicznościach danego przypadku gdy działacz na ochronę nie zasługuje, winno to stanowić podstawę odmowy przez sąd uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania

przywrócenia do pracy ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (zob. Wyrok Sadu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II 127/05, LEX nr 277809). W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca.

Przechodząc do procesowej podstawy zaskarżenia zarzuty sformułowane przez skarżącą okazały się niezasadne.

W zarzucie sformułowanym w punkcie 1) skarżąca upatruje naruszenia art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., polegającego w jej ocenie na całkowitym braku uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego o przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń prawnych Sądu Rejonowego w kwestii, że „pozwany dopuścił się rażącego naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w świetle zapadłego już po wyroku Sądu pierwszej instancji i złożonego w postępowaniu apelacyjnym prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z 5 kwietnia 2022 r., VI Ka 189/22, zawierającego odmienne rozstrzygnięcie wobec A. R., któremu postawiono zarzut popełnienia czynu z art. 281 § 1 pkt 3 k.p. Strona skarżąca kasacyjnie wskazuje, że takie naruszenie miało wpływ na wynik postępowania, ponieważ gdyby Sąd Okręgowy dokonał analizy uzasadnienia sądu karnego, to zauważyłby, że dokonane ustalenia prawne przez Sąd I instancji powinny być zmienione.

W istocie skarżąca podnosi zarzut naruszenia zasady związania sądu w postępowaniu cywilnym ustaleniami wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku wyrażonej w art. 11 k.p.c. Przypomnienia zatem wymaga, że problem związania sądu cywilnego opisem czynu przypisanego skazanemu w wyroku karnym, w tym elemencie, który nie został wymieniony przez ustawę karną jako znamię przestępstwa została już wyjaśniona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy wskazał, że w świetle uregulowania przyjętego w art. 11 k.p.c. nie budzi wątpliwości, że sąd cywilny związany jest ustaleniami prawomocnego skazującego wyroku karnego co do popełnienia przestępstwa. Związanie dotyczy faktu popełnienia przestępstwa, czyli nie tylko popełnienia czynu przez określoną osobę na szkodę konkretnej osoby, lecz także kwalifikacji prawnej tego czynu i stopnia winy, okoliczności jego popełnienia, np. czasu, miejsca i sposobu, czy też poczytalności sprawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 24 marca

2010 r., V CSK 310/09, LEX nr 688052, z 21 lutego 2013 r., I CSK 373/12, OSNC 2013/11/126: z 2 lutego 2012 r., II CSK 330/11, LEX nr 1170224). Wszelkie inne ustalenia prawomocnego, skazującego wyroku karnego, wykraczające poza elementy stanu faktycznego przestępstwa, nie mają mocy wiążącej dla sądu cywilnego, nawet jeśli zawarte są w sentencji wyroku, również okoliczności powołane w uzasadnieniu wyroku nie są wiążące. W rezultacie sąd cywilny może czynić własne ustalenia w zakresie wszelkich pozostałych okoliczności, zaś ustalenia te mogą różnić się od tych, których dokonał sąd karny (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 3 lipca 2013 r., I PK 277/12, LEX nr 1327260; z 24 października 2013 r., IV CSK 116/13). W niniejszej sprawie kwestia przywrócenia powoda do pracy opiera się o ustalenia w zakresie dopełnienia warunków formalnych rozwiązania z nim umowy oraz istnienia faktycznych ku temu przesłanek. Dla ustalenia, że z powodem wadliwie rozwiązano umowę o pracę nie miało znaczenia, czy naruszenie przepisów prawa pracy przez pracodawcę było rażące czy też nie. Istotny jest fakt niedokonania wymaganych prawem czynności. Kwestia rażącego naruszenia prawa istotna jest dla oceny czy doszło do wykroczenia bądź przestępstwa ze strony pracodawcy wobec pracowników. W kontekście rozpoznawanego problemu Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku uwzględniania faktu wydania wobec rozwiązującego umowę o pracę wyroku karnego.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 387 § 2¹ k.p.c., w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ k.p.c. i w art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Ponadto, zarzut naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. powiązany z naruszeniem art. 382 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału, orzekając wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swe merytoryczne orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji, a

uchybiecie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Strona powołująca się na naruszenie tego przepisu powinna wskazać materiał dowodowy, który został przez sąd drugiej instancji pominięty przy wydaniu wyroku, i wykazać, że popełnione uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2024 r., II CSKP 1231/22, Legalis nr 3047845; 6 grudnia 2022 r., II CSKP 625/22, Legalis nr 2854300; 16 marca 2023 r., II NSKP 1/23, Legalis nr 2952153; postanowienia Sądu Najwyższego z: 21 marca 2024 r., I CSK 426/23, Legalis nr 3061960; II CSKP 625/22 z 15 listopada 2022 r., Legalis nr 2914566). W rozpoznawanej sprawie tak sytuacja nie miała jednak miejsca ponieważ wskazane przez skarżącą kasacyjnie dowody tj. wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z 5 kwietnia 2022 r., VI Ka 189/22 nie miał wpływu na wynik sprawy, zatem nawet zarzut jego pominięcia w treści uzasadnienia okazał się niewystarczający do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Sąd drugiej instancji może wskazać, że przyjmuje ustalenia faktyczne sądu drugiej instancji za własne także wtedy, gdy były one kwestionowane w apelacji - niezależnie od tego, że ma przy tym obowiązek odniesienia się do zarzutów apelacji, w tym tych dotyczących właśnie ustaleń faktycznych oraz oceny dowodów dokonanej przez sąd pierwszej instancji. Czym innym jest bowiem wskazanie na ustalone w sprawie fakty (którą to kwestię normuje art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c.), a czym innym wyjaśnienie, dlaczego za niezasadne zostały uznane zarzuty odnoszące się do ustalenia tych faktów. Skoro określony kierunek oceny dowodów oraz podstawy stojące za wywiedzeniem z danych dowodów określonych faktów były tożsame z rozumowaniem utrwalonym w uzasadnieniu sądu rejonowego, to nic nie stoi na przeszkodzie, by sąd drugiej instancji powołał się na stanowisko sądu pierwszej instancji - bez, zbędnego w istocie, przepisywania jego argumentacji (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z 18 marca 2024 r., I CSK 170/23; Legalis nr 3061193).

W punkcie 2) strona zarzuca Sądowi Okręgowemu naruszenie art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. i art. 382 k.p.c., które w jej ocenie polega na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, w sytuacji, gdy zarzuty zawarte w 16 punktach apelacji (pkt II.I od punktu a) do punktu p) obejmowały przede wszystkim subiektywizm ustaleń Sądu Rejonowego i

sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane. Zarzut jest całkowicie chybiony. W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy przypomina, że w judykaturze wskazuje się, że rolą sądu drugiej instancji jest dogłębne przeanalizowanie sformułowanych w apelacji zarzutów, zatem powinnością sądu odwoławczego jest również odniesienie się do każdego wniosku dowodowego powołanego w apelacji. Gdyby sąd odwoławczy nie dopuścił zgłoszonego dowodu lub nie pominął takiego dowodu w trybie art. 381 k.p.c., wówczas dopuściłby się naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Zwraca się ponadto uwagę, że brak jakiegokolwiek odniesienia się sądu drugiej instancji do wniosków dowodowych zgłaszanych w apelacji jest naruszeniem przepisów postępowania, które mogą stanowić podstawę skargi kasacyjnej, oczywiście jeżeli naruszenie to ma wpływ na wynik sprawy. Nie oznacza to jednak, że sąd odwoławczy musi w uzasadnieniu swojego orzeczenia odnosić się z osobna do każdego z podnoszonych przez apelującego zarzutów czy wniosków. Stanowiłoby to bowiem o nadmiernym formalizmie. Nie jest bezwzględnym warunkiem prawidłowego rozpoznania sprawy przez sąd drugiej instancji drobiazgowo odniesienie się do każdego z zarzutów podniesionych w apelacji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność odrębnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952; postanowienia Sądu Najwyższego: z 14 marca 2018 r., II PK 120/17, LEX nr 2488061; z 9 grudnia 2015 r., II CSK 265/15, LEX nr 2148629).

Odnosząc te uwagi do uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy stwierdza, że nie zawiera ono takich wad, które uniemożliwiałyby kasacyjną kontrolę tego orzeczenia. W przypadku wyroku oddalającego apelację, konieczne jest

wyraźne zaznaczenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, dokonana przez ten sąd ocenę dowodów oraz ocenę materialnoprawną roszczenia. Jest to wystarczające rozpoznanie apelacji w granicach wyznaczanych przez art. 378 § 1 k.p.c., akceptacja dla oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji oznacza, że sąd drugiej instancji dokonał własnej oceny materiału dowodowego i jest ona taka sama jak ocena sądu pierwszej instancji. Nie ma zatem potrzeby ich powielać. Sąd drugiej instancji, nie uzupełnił zebranego w toku postępowania pierwszoinstancyjnego materiału, dokonał bowiem jego ponownej szczegółowej oceny i na podstawie tej oceny ustalił stan faktyczny sprawy, identycznie do ustalonego przez Sąd pierwszej instancji, dzieląc jego ustalenia i w konsekwencji oddalił apelację. Wyjaśnił też, dlaczego uznał, że dokonane przez skarżącą rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie było uzasadnione, przez co naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie, wyjaśnił również z czego wynikała ochrona pracownika – działacza związkowego przed rozwiązaniem umowy o pracę wskazując przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz przepisy przejściowe.

Zarzut sformułowany w punkcie 3) okazał się niewystarczający do uwzględnienia skargi kasacyjnej ponieważ nie miał wpływu na wynik sprawy. Skarżąca zarzuca zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 327¹ k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., polegające na braku jednoznacznego wskazania przez Sąd Okręgowy stanu prawnego (brzmienie art. 32 ustawy o związkach zawodowych), według którego dokonał oceny istnienia po stronie powoda szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Zgodzić się należy, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazuje, że ochrona przysługiwała od 2017 r., a podaje stan prawny z 2019 r. - (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263) jednakże ta oczywista omyłka pozostaje bez wpływu na wynik sprawy oraz nie wpływa na merytoryczny odbiór uzasadnienia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia kryteria ustawowe wymienione w art. 387 § 2¹ k.p.c. Wbrew odmiennemu stanowisku strony skarżącej, pozwala także na prześledzenie toku rozumowania Sądu drugiej instancji. Zarzucane w opisie omawianego zarzutu naruszenie polegające na

nieprawidłowym wskazaniu stanu prawnego, a konkretnie numeru Dziennika Ustaw, w którym opublikowany tekst ustawy o związkach zawodowych według stanu na 2017 r. w sytuacji, w której Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, w istocie dotyczy prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym przed i po 1 stycznia 2019 r.

Sąd przeprowadził rzeczowy wywód oraz wywiódł logiczne i poprawne wnioski (strona 19 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), wyjaśniając z jakich aktów prawnych (uchwały ZZ J.) wynika podwójna ochrona pracownika na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co było już przedmiotem rozważań w odpowiedzi na zarzut 4 i 5 w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia. Tym bardziej zarzut ten nie znajduje uzasadnienia ponieważ wykładnia treści oświadczenia woli, które ZZ J. złożył pracodawcy, w perspektywie znowelizowanego w 2019 r. art. 32 ustawy o związkach zawodowych, została przeprowadzona przez sądy *meriti* w postępowaniu dowodowym, wobec czego skarżąca kasacyjnie zmierza w istocie do zakwestionowania ustaleń dokonanych przez sądy obu instancji.

Przechodząc do najdalej idącego zarzutu z punktu 4) naruszenia przepisów postępowania tj. nieprawidłowej obsady sądu rozpoznającego sprawę w związku z zastosowaniem przepisu art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w brzmieniu ustalonym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090), co zdaniem skarżącej doprowadziło do nieważności postępowania w świetle art. 379 pkt 4 k.p.c. Zarzut ten okazał się niezasadny. Problematyką wykładni i stosowania art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., zajmował się wielokrotnie Sąd Najwyższy (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, LEX nr 3361825; z 15 stycznia 2024 r.; I CSK 5857/22, LEX nr 3656797; Uchwała Sądu Najwyższego z 26 maja 2022 r., III CZP 86/22, OSNC 2023/1/6).

Zgodnie z art. 367 § 3 k.p.c. zdanie pierwsze, regułą jest rozpoznawanie apelacji w składzie trzech sędziów; jedynie na posiedzeniu niejawnym sąd orzeka w

składzie jednego sędziego, co nie dotyczy jednak wydania wyroku. Czasowe odstępstwo od tej reguły zostało wprowadzone ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, na mocy art. 4 ust. 1 pkt 2 zgodnie z którym, w ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadzono art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4, który przewidywał, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich sprawy rozpoznawane na podstawie Kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego. Prezes sądu może jednak zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy. Z kolei w świetle art. 6 ust. 1 ustawy z 28 maja 2021 r., art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. należy stosować także do postępowań wszczętych i niezakończonych przed 3 lipca 2021 r., co odnosi się do niniejszej sprawy.

Kluczowe znaczenie dla oceny podniesionego w skardze zarzutu ma zatem art. 6 ust. 1 i 2 ustawy z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy- Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw. Przepis ten przewiduje, że przepisy ustawy zmienianej w art. 4 stosuje się również do postępowań rozpoznawanych według przepisów ustawy z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy oraz zgromadzeń ogólnych sądów lub trybunałów zwołanych i niezamkniętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Sprawy, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy sąd rozpoznawał w składzie innym niż jednego sędziego, w dalszym ciągu prowadzone są przez tego sędziego, któremu sprawa została przydzielona jako referentowi, do zakończenia sprawy w danej instancji.

Zauważyć należy, że w uchwale z 26 maja 2022 r. III CZP 86/22 oraz w postanowieniu z 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 6 ust. 2 ustawy z 28 maja 2021 r. stanowił wyjątek od zasady niezmienności składu wyrażonej w art. 47b § 1 zdanie pierwsze p.u.s.p., jednak wyjątek ten wynikał z wyraźnej decyzji ustawodawcy i był spowodowany szczególnymi okolicznościami

związanymi z pandemią COVID-19. Celowość wprowadzenia takiego wyjątku była wprawdzie kwestionowana w literaturze, jednak wymieniony przepis ustawy z 28 maja 2021 r. był obowiązującym prawem, do którego stosowania sądy były zobowiązane. Zasada niezmienności składu w postępowaniu cywilnym nie ma charakteru bezwzględny, a zgodnie z art. 323 k.p.c. przesłanką prawidłowego wydania wyroku jest jedynie, by przed orzekającymi sędziami odbyła się rozprawa bezpośrednio poprzedzająca jego wydanie. Zasada niezmienności składu nie została zresztą całkowicie odrzucona w ustawie z 28 maja 2021 r., gdyż art. 6 ust. 2 stanowił, że do zakończenia sprawy w danej instancji ma być ona prowadzona "w dalszym ciągu" przez tego sędziego, któremu została przydzielona jako referentowi".

Rozbieżności w orzecznictwie i doktrynie dotyczące kolegialności orzekania w sądzie drugiej instancji na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., w kontekście obniżenia standardu sądowej ochrony na tle art. 45 ust. 1 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP zostały wyjaśnione w uchwale składu siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023 nr 10, poz. 104), której Sąd ten nadał moc zasady prawnej. W uchwale stwierdzono, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Należy jednak pamiętać, że przyjęta w tej uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia, co Sąd Najwyższy uzasadnił argumentami dotyczącymi interesu społecznego oraz powagi i wizerunku sądownictwa w odbiorze opinii publicznej. Wydanie zatem orzeczenia przez sąd drugiej instancji w składzie ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. w okresie do 26 kwietnia 2023 r. włącznie, nie może stanowić samoistnej podstawy do stwierdzenia nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego z 28 lipca 2023 r., I CSK 4249/22, LEX nr 3588676; z 15 stycznia 2024 r., I CSK 5857/22, LEX nr 3656797; z 3 kwietnia 2024 r., I CSK 2248/23, LEX nr 3702099).

Zarzut sformułowany w punkcie 5) nie jest usprawiedliwiony. W tym przypadku skarżąca kasacyjnie po raz kolejny nie rozważyła, jaki istotny wpływ na rozstrzygnięcie sądu okręgowego mogło mieć naruszenie. Sąd Okręgowy sporządził uzasadnienie w oparciu o wskazane przez skarżącego kasacyjnie przepisy. Zawiera ono wszystkie niezbędne elementy wskazane w art. 387 § 2¹ k.p.c. oraz odnosi się do wszystkich wskazanych zarzutów apelacyjnych. Warto dodać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że przepisy zawarte w art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c. adresowane są wyłącznie do sądu pierwszej instancji. Nie znajdują one przy tym odpowiedniego zastosowania w postępowaniu apelacyjnym, gdyż de lege lata sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia drugoinstancyjnego normowany jest odrębnie - w art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd Okręgowy nie mógł zatem naruszyć żadnego z przepisów zawartych w art. 327¹ k.p.c., gdyż przepisów tych w ogóle nie stosował - tym samym rzekome naruszenie wspomnianych regulacji nie mogło przekładać się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 września 2023 r., I CSK 3976/22, Legalis nr 3006155). Naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ k.p.c. i art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 marca 2024 r., I CSK 698/23, Legalis nr 3059147). Ewentualne niedociągnięcia, niedbałość w formułowaniu myśli nie uzasadnia twierdzenia, że bardziej rzetelne sporządzenie uzasadnienia, przy tych samych argumentach i rozważaniach Sądu drugiej instancji mogłoby mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie. W istocie przecież to uzasadnienie powstaje po wydaniu wyroku zatem jego treść wynika z procesu myślowego sądu a jego brzmienie z treści orzeczenia.

Nie jest zasadny zarzut zaprezentowany w punkcie 6), w którym strona skarżąca podnosi zarzut naruszenia art. 227 w zw. z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego opinie biegłych, podobnie jak reszta materiału dowodowego, podlegają ocenie sądów rozpoznających sprawę,

zgodnie z zasadą swobodnego uznania sędziowskiego. Sądy mają zatem prawo ocenić, czy zebrane w toku sprawy opinie biegłych wystarczająco wyjaśniają wymagające wiadomości specjalnych kwestie istotne przy rozstrzyganiu sprawy, czy też konieczne jest zasięgnięcie opinii innych biegłych. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z opinii dalszych biegłych, gdy zachodzi taka potrzeba, w szczególności, gdy przeprowadzona już opinia zawiera istotne luki, jest nieprzekonująca, niekompletna, pomija lub wadliwie przedstawia istotne okoliczności, jest niejasna, nienależycie uzasadniona czy nieweryfikowalna (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 maja 2024 r., III USK 312/23, Legalis nr 3084541). Dowód z opinii biegłego zasadniczo nie służy ustalaniu okoliczności faktycznych, lecz ich ocenie przez pryzmat wiadomości specjalnych. Do dokonywania wszelkich ustaleń powołany jest sąd, a nie biegły. Wnioski i twierdzenia zawarte w opinii nie wiążą sądu i nie zwalniają z obowiązku dokonywania ustaleń faktycznych, szczególnie w oparciu o dowody zaoferowane przez strony. (zob. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 29 września 2023 r., I AGa 61/23, Legalis nr 3001735).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy w zakresie zarzutu dotyczącego pominięcia wniosku dowodowego wskazać należy, że wniosek, o którym pisze strona skarżąca kasacyjnie nie był nowy. Co do niego orzekał już Sąd pierwszej instancji a Sąd drugiej instancji, zgodnie zresztą z możliwością jaką daje mu kodeks postępowania cywilnego, przyjął rozważania i decyzje Sądu pierwszej instancji za swoje. Zatem nie miał żadnego obowiązku rozpatrywać wniosku, co do którego już orzeczono. Z treści art. 368 §1 pkt 4 k.p.c. oraz art. 368 § 1² k.p.c. wynika, że przed sądem drugiej instancji w sprawie apelacyjnej apelujący może powoływać jedynie nowe dowody i to tylko wówczas, gdy ich powołanie w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie było możliwe albo potrzeba ich powołania wynikła później. Taka okoliczność w niniejszej sprawie nie zaistniała a dowód wskazany przez apelującego był dowodem, co do którego orzekał już sąd pierwszej instancji. Mając na uwadze powyższe sąd okręgowy nie rozpoznał rzeczonego wniosku.

Skarżąca przedstawiła również do rozpoznania dwa zagadnienia prawne o następującej treści:

1. Czy w świetle art. 22 pkt 2 d) i e) Ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym kandydat, a później członek zarządu Spółki, do której stosuje się przepisy tej Ustawy pomimo zrzeczenia się wszelkich funkcji w związku zawodowym i wszelkich funkcji społecznych może nadal korzystać ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, o której mowa w art. 32 ust I pkt I) ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2019 r. i po tej dacie, co jest kluczowe dla oceny istnienia po stronie powoda szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy?

2. Czy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zarówno w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2019 r. jak i w brzmieniu obowiązującym po tej dacie dopuszcza możliwości korzystania przez uprawnionego członka związku zawodowego w tym samym czasie z podwójnej ochrony trwałości stosunku pracy, raz opartej na ochronie dotychczasowej (art. 32 ust.2 ustawy o związkach zawodowych, albo przepisach przejściowych) i równocześnie (w tym samym czasie) z ochrony wynikającej z nowej uchwały związku zawodowego, co ma istotne znaczenie, bo Sąd Okręgowy (za Rejonowym) przyjmując istnienie takiej podwójnej ochrony całkowicie uchylił się od jakiegokolwiek uzasadnienia oceny jakoby pismo związku zawodowego J. z dnia stanowiło odmowę wyrażenia zgody w rozumieniu art. 32 ust. 1 i ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych (ani jednego zdania na ten temat).

Przedstawiając te dwa zagadnienia prawne opisano po raz kolejny stan faktyczny zaistniały w niniejszej sprawie oraz przedstawiono własną wykładnię przepisów, których stosowanie ma stanowić istotnie zagadnienie prawne. Skarżąca odniosła przy tym kwestię stosowania wskazanych przepisów wyłącznie do problemu powoda i zatrudniającej go spółki. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego, tak sformułowane problemy nie stanowią w rzeczy samej zagadnień prawnych. Aby skutecznie powoływać się na art. 398¹ pkt. 1 k.p.c. strona domagająca się przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania winna wyjaśnić na czym polega istotne zagadnienie prawne, które uzasadnia zastosowanie nadzwyczajnego środka odwoławczego i wzruszenie prawomocnego orzeczenia sądów, badających sprawę w dwóch instancjach (zob. na ten temat szerzej w postanowieniach Sądu Najwyższego z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11, z 11 stycznia

2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151, z 13 lipca 2007; III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 10 kwietnia 2014 r., IV CSK 623/13, LEX nr 1451364; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; 9 kwietnia 2014 r., V CSK 547/14, LEX nr 1678096. Nie mniej jednak odpowiedź na sformułowane pytania została udzielona przez Sąd Najwyższy w ramach odpowiedzi na zarzuty materialnoprawne podniesione w niniejszej skardze kasacyjnej.

Mając na uwadze przedstawione motywy oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisów powołanych w podstawach zaskarżenia i orzekł jak w sentencji wyroku.

r.g.

[ał]