



Sygn. akt II PK 305/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. S.

przeciwko L. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 marca 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 2 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 2 lutego 2017 r. oddalił apelację pracodawcy L. Spółka z o.o. w W. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 12 maja 2016 r., w którym przywrócono powoda R.S. do pracy na poprzednich warunkach i zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Sądy pierwszej i drugiej instancji zgodnie ustaliły, że strony łączyła umowa o pracę. Powód był przewodniczącym działającego u pracodawcy Związku Zawodowego [...] (Z.). Zgodnie z uchwałą nr 1 zarządu Z. z dnia 3 grudnia 2010 r. podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy.

Począwszy od października 2010 r. pracodawca i działające u niego organizacje związkowe prowadziły negocjacje w sprawie zakładowego układu zbiorowego pracy. W dniu 6 października 2011 r. Z. oraz NSZZ „[...]” Komisja Międzyzakładowa [...] wystąpiły do pracodawcy w trybie art 1 oraz art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z żądaniem podwyższenia od dnia 6 października 2011 r. wszystkim pracownikom wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 2.000 zł netto. Zakreśliły 5 dniowy termin. Pracodawca odmówił. Zaistniały spór zbiorowy został zarejestrowany przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w W. pod numerem [...]. W dniach 20 października i 2 listopada 2011 r. odbyły się rokowania pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, jednakże strony nie doszły do porozumienia. Następnie strony przystąpiły do mediacji prowadzonej przy udziale A. W. - mediatora z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Spór z udziałem mediatora trwał od 21 grudnia 2011 r. do 21 lutego 2012 r. Organizacje związkowe podtrzymały żądanie podwyżki o kwotę 2.000 zł netto, proponując rozłożenie przedmiotowej podwyżki w czasie - 1.000 zł netto natychmiast, zaś kolejne podwyżki po 500 zł netto w odstępach półrocznych. Strona społeczna była skłonna do negocjacji wskazanej kwoty podwyżki i nie upierała się sztywno przy kwocie 2.000 zł. Organizacje związkowe prowadziły akcję informującą pracowników o przebiegu rokowań, a także o stanowisku pracodawcy, jednakże informacje w przedmiocie mediacji nie były przekazywane z uwagi na ustalenie pomiędzy stronami zasady zachowania poufności. Szeregowi pracownicy byli niezadowoleni z przedłużających się negocjacji, pytali związkowców, dlaczego tak długi okres powstrzymywali się z ogłoszeniem strajku. W dniu 27 stycznia 2012 r. organizacje związkowe zorganizowały dwugodzinny strajk ostrzegawczy. Od dnia 29 lutego do dnia 3 marca 2012 r. przeprowadzone zostało referendum strajkowe. Przedstawiciele związków zawodowych nie wywierali presji na pracowników, aby wzięli udział w głosowaniu. Pracownikom uczestniczącym w referendum

postawiono pytanie: „Czy jesteś za podjęciem strajku wobec odmowy ze strony Pracodawcy urealnienia płac w Spółce L.?” W pytaniu referendalnym nie pojawiło się wprost sformułowanie o oczekiwaniu przez pracowników podwyżek wynagrodzeń, tym bardziej konkretnych kwot, jednak wyrażenie „urealnienie płac” w kontekście prowadzonego sporu rozumiane było przez pracowników jako postulat podwyższenia wynagrodzeń, to jest wyrównania straty, które pracownicy ponieśli wskutek wydzielenia pracodawcy ze struktur – L. oraz zrównania ich wynagrodzeń do otrzymywanych przez pracowników konkurencyjnych spółek działających w Polsce. Tożsame pojęcie pojawiło się w porozumieniu z 5 sierpnia 2006 r., zawartym pomiędzy zarządem L. S.A. a Z., w punkcie dotyczącym wprowadzenia dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci premii motywacyjnej oraz określenia wysokości funduszu motywacyjnego, a także sposobu rozdysponowania środków zgromadzonych na tym funduszu. Pojęcie to było znane również zarządowi pozwanej spółki, który obiecywał pracownikom urealnienie wynagrodzeń.

W głosowaniu wzięło udział 488 osób z 836 zatrudnionych w L.. Oddano 477 ważnych głosów oraz 11 nieważnych. Udzielono 415 głosów na „tak” oraz 62 głosy na „nie”. Termin strajku wyznaczono na dzień 18 marca 2012 r. od godziny 24.00, o czym poinformowano pracodawcę w dniu 12 marca 2012 r. R. S. był jednym z organizatorów strajku. Pracodawca wezwał do odstąpienia od przeprowadzenia strajku informując stronę związkową, iż w jego ocenie strajk będzie nielegalny, bowiem doszło do uchybień formalno-prawnych przy organizowaniu referendum, ponadto narusza on zasadę adekwatności.

Strajk rozpoczął się w dniu 18 marca 2012 r. Polegał na powstrzymaniu się przez personel naziemny od czynności lotniczych, które powinien wykonać, aby samolot mógł otrzymać zgodę na start. W konsekwencji uniemożliwiono w tym dniu wyloty wszystkich samolotów z lotniska [...] w W.. Spółka wystąpiła do Sądu Okręgowego w W. z wnioskiem o zabezpieczenie roszczenia niepieniężnego przed wszczęciem postępowania poprzez zakazanie organizacjom związkowym organizowania i prowadzenia strajku w L.. Postanowieniem z 23 marca 2012 r. w sprawie IV Co [...] Sąd Okręgowy w W. udzielił zabezpieczenia zgodnie z wnioskiem pracodawcy. Informacja ta została przekazana związkom zawodowym

w dniu 26 marca 2012 r., w odpowiedzi strona związkowa poinformowała o zawieszeniu strajku. Postanowieniem z dnia 11 lipca 2012 r. Sąd Apelacyjny w [...] VI Wydział Cywilny, VI ACz [...], uchylił powyższe postanowienie w stosunku do NSZZ „[...]” i odrzucił wniosek w tym zakresie oraz zmienił postanowienie w pozostałej części w ten sposób, że oddalił wniosek L. o udzielenie zabezpieczenia w stosunku do Z..

Pozwem z dnia 10 kwietnia 2012 r. L. wystąpiła do Sądu Okręgowego w W. z powództwem przeciwko Związkowi Zawodowemu [...] oraz Organizacji Międzyzakładowej [...] Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „[...]” o ustalenie, że strajk rozpoczęty w dniu 18 marca 2012 r. został ogłoszony i zorganizowany niezgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wyrokiem z 10 grudnia 2013 r., sygn. akt IV C [...], Sąd Okręgowy w W. oddalił powództwo. Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 23 lipca 2013 r., sygn. akt VI ACa [...], oddalił apelację L. od tego wyroku.

Pracodawca zwrócił się do zarządu Z. o udzielenie zgody na rozwiązanie z R. S. umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na zorganizowanie, prowadzenie i kierowanie strajkiem nielegalnym oraz uczestnictwo w nim. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody. Oświadczeniem z dnia 26 marca 2012 r., pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, polegające na zorganizowaniu, prowadzeniu i kierowaniu strajkiem nielegalnym (nielegalnym ze względu m.in. na naruszenie zasady identyczności żądań w toku całego sporu zbiorowego, a w konsekwencji naruszenie ustawowej procedury prowadzenia sporu zbiorowego; wprowadzenie załogi w błąd co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, a w konsekwencji prowadzenie referendum strajkowego w sposób uniemożliwiający pracownikom swobodne i świadome wyrażenie przez nich woli; naruszenie zasady adekwatności; naruszenie zakazu organizowania strajku tam, gdzie zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa), o czym pracownik został uprzednio poinformowany, a także na uczestnictwie w nielegalnym strajku, mimo uprzedniego

poinformowania o tym fakcie. Ponadto pracownikowi zarzucono dopuszczenie się, między innymi za pośrednictwem mediów, rozpowszechniania nieprawdziwych informacji na temat działalności L., sugerujących obniżenie jakości świadczonych usług i zagrożenie bezpieczeństwa ruchu lotniczego oraz nieprawdziwych informacji na temat przedmiotu i przebiegu sporu zbiorowego, jak również brak jakiejkolwiek reakcji na rozpowszechnianie takich nieprawdziwych informacji przez przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych na konferencji prasowej z dnia 17 marca 2012 r., co zmierzało do podważenia zaufania klientów oraz kontrahentów spółki oraz stanowiło świadome i celowe działanie na szkodę pracodawcy i w sposób istotny zagrażało jego interesom. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, wręczono powodowi w dniu 27 marca 2012 r.

Sąd Rejonowy przechodząc do oceny prawnej, wskazał na art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Podkreślił, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy naruszyło normy zawarte w tych przepisach. Niezależnie od tego, Sąd pierwszej instancji przeanalizował przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazał, że strajk był legalny. Strona związkowa od początku sporu zbiorowego występowała z żądaniem podwyższenia wszystkim pracownikom wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 2.000 zł netto. Treść żądania nie była w toku sporu zbiorowego zmieniana. Zamiarem związków zawodowych było przywrócenie wynagrodzenia do stawek obowiązujących pracowników w 2010 r. przed wydzieleniem spółki L. z L.. Treść żądania pozostała niezmienna w trakcie prowadzonych z pracodawcą rokowań, jak też mediacji. W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło też do naruszenia procedury sporu zbiorowego, jak również wprowadzenia w błąd załogi przedsiębiorstwa co do rzeczywistego przedmiotu sporu zbiorowego ze względu na treść pytania referendalnego, a co miało skutkować uniemożliwieniem pracownikom swobodnego i świadomego wyrażenia przez nich woli. Skierowane do pracowników pytanie referendalne nie wprowadzało pracowników w błąd, albowiem pomimo nie zawarcia w pytaniu referendalnym wprost sformułowania o podwyżkę wynagrodzenia, pojęcie „urealnienia płac” było rozumiane jako żądanie podwyższenia wynagrodzeń, w tym jako dążenie do uzyskania poziomu wynagrodzeń sprzed wydzielenia spółki ze struktur L., kiedy

to przeciętna obniżka oscylowała w granicach 2.000,00 zł netto. Użyte w pytaniu referendalnym wyrażenie było znane również zarządowi spółki, który obiecywał pracownikom urealnienie wynagrodzeń.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie doszło także do uchybienia art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Związki zawodowe działające u pracodawcy, w tym Z. reprezentowany przez powoda, nie naruszyły zasady adekwatności. Pozwany w zaistniałym sporze zbiorowym wykazywał bierność w toku działań podejmowanych w ramach rozwiązywanego sporu zbiorowego, ponieważ nie przedstawił gotowości do rzeczywistych negocjacji, nie złożył żadnej kontrpropozycji do żądań zgłaszanych przez organizacje związkowe, wskazywał jedynie, że nie posiada środków finansowych na podwyżkę w żądanej kwocie, a ponadto taka podwyżka doprowadziłaby go do upadłości. Nadto, wykazał brak lojalności wobec organizacji społecznych, ponieważ pomimo twierdzeń o braku jakichkolwiek środków na poprawę wynagrodzeń, w trakcie trwania sporu wyasygnował pewne środki i podwyżkę dokonał, o czym nawet nie poinformował strony społecznej.

Rozważania te doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę okazały się nieprawdziwe, a nadto doszło do naruszenia ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd rozważył też, czy w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanek z art. 8 k.p. Odpowiedział w tym względzie negatywnie, gdyż w postępowaniu nie stwierdzono żadnego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego. Podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji. Odniósł się do kwestii, której Sąd Rejonowy nie rozważył. W tym zakresie uznał, że nietrafny jest zarzut rozpowszechniania w mediach nieprawdziwych informacji na temat działalności pozwanego. Podniósł, że ta przyczyna rozwiązania umowy o pracę została sformułowana zbyt ogólnie, a nadto była nieprawdziwa. Biorąc pod uwagę stenogram z konferencji prasowej z 17 marca 2012 r., Sąd Okręgowy uznał, że powód występując podczas konferencji nie przedstawił nieprawdziwych informacji w zakresie przedmiotu i przebiegu sporu zbiorowego. Relacja z prowadzonego sporu

została przedstawiona zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy. Nieprawdziwe jest również twierdzenie pozwanego, aby powód rozpowszechniał nieprawdziwe informacje na temat działalności L., sugerujących obniżenie jakości świadczonych usług i zagrożenie bezpieczeństwa ruchu lotniczego. Powód wskazywał jedynie, że liczba pracowników znacząco się zmniejszyła, co za tym idzie liczba wykonywanych przez nich zadań zwiększyła się. Sumą tego jest logiczne stwierdzenie, że okoliczności te mogły wpłynąć na możliwości mobilne poszczególnych pracowników i związaną z tym możliwość popełnienia błędu.

Po przeprowadzeniu szczegółowych rozważań, odnosząc się do licznych zarzutów strony pozwanej, Sąd Okręgowy doszedł do konkluzji, że powód organizował, prowadził i kierował strajkiem legalnym, zorganizowanym na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, po przejściu przez związek zawodowy, wskazanej w niej procedury. W rezultacie, przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy nie dawały podstaw do zakończenia zatrudnienia w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Niezależnie od powyższego, Sąd odwoławczy wskazał, że pracodawca uchybił szczególnej ochronie przysługującej powodowi, co samoistnie uzasadnia roszczenie pozwu.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie:

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. poprzez ich błędne zastosowanie, a w konsekwencji nieuchylenie przez Sąd drugiej instancji zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz oddalenie apelacji, podczas gdy miało miejsce nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji, bowiem Sąd ten nie dokonał oceny czy jedna z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem była uzasadniona, co doprowadziło do poczynienia po raz pierwszy niezbędnych ustaleń faktycznych w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji, co stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady dwuinstancyjności postępowania sądowego;

- art. 381 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz w związku z art. 162 k.p.c. w związku art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku art. 232 zdanie 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ich błędne zastosowanie, w rezultacie czego Sąd drugiej instancji oddalił wniosek dowodowy pozwanego o dopuszczenie dowodu z następujących dowodów: zeznań w charakterze świadka Pani A. W. - mediator w sporze zbiorowym oraz opinii biegłego z zakresu wyceny przedsiębiorstw;

- art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c., a także art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie obowiązku wzięcia pod uwagę całokształtu okoliczności przedstawionych w sprawie, a w konsekwencji oparcie rozstrzygnięcia o jednostronną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód organizując strajk nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w zakresie zorganizowania strajku rzekomo przestrzegając zasady, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez możliwości uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, mimo iż powód zorganizował strajk na podstawie referendum strajkowego, które dotyczyło innego żądania aniżeli żądanie podnoszone w czasie rokowań i mediacji w sporze zbiorowym, a tym samym powód dopuścił się naruszenia zasady identyczności żądań w sporze zbiorowym;

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód organizując strajk nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy, dbałości o dobro zakładu pracy i

przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w zakresie zorganizowania strajku w sytuacji, gdy żądania podnoszone w sporze zbiorowym rażąco przekraczały możliwości pracodawcy, a tym samym powód dopuścił się naruszenia zasady proporcjonalności (adekwatności) żądań w sporze zbiorowym;

- art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez przyjęcie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę naruszało ten przepis pomimo, iż nie chroni on działacza związkowego w przypadku ciężkiego naruszenia ciążącego na nim obowiązku pracowniczego nie mającego związku z pełnioną funkcją, a z okoliczności stanu faktycznego sprawy wynika, że powód naruszenia o takim charakterze się dopuścił;

- art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 8 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. poprzez ich błędne zastosowanie, a w konsekwencji objęcie ochroną sądową roszczeń zgłoszonych przez powoda, mimo iż z okoliczności stanu faktycznego sprawy wynika, że powód dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa oraz nadużycia praw w rozumieniu art. 8 k.p., poprzez żądanie przywrócenia do pracy, co jest sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego, w tym: dbałości o dobro zakładu pracy, dbałości o dobre imię pracodawcy, zasady lojalności wobec pracodawcy, zasady przyzwoitości, co w konsekwencji prowadzi do nadużycia prawa podmiotowego oraz w związku z art. 8 k.p. nie korzysta z ochrony prawnej.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania; ewentualnie rozstrzygnięcia co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanego w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest

ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przywołanie tego kanonu było potrzebne, aby wykazać, że zarzuty dotyczące przepisów postępowania nie mogą wpłynąć na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego.

Niezależnie od tego trzeba wskazać, że art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. nie zajmują się wadą polegającą na nierozpoznaniu przez Sąd pierwszej instancji jednej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Przepisy art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. mają charakter kompetencyjny. Upoważniają sąd do uchylenia zaskarżonego wyroku albo do oddalenia apelacji. Zmienną pozostaje zasadność środka odwoławczego, przy czym o tym, czy apelacja jest zasadna, czy też nie decydują poszczególne przepisy prawa materialnego lub procesowego, których skarżący nie wskazał, uniemożliwiając kontrolę kasacyjną. Z kolei przepis art. 233 § 1 k.p.c. również nie postuluje rozważenia wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę, ale koncentruje uwagę na ocenie wiarygodności i mocy dowodowej. Przemilczenie jednej z przyczyn zakończenia więzi pracowniczej mogłoby być rozważane w kontekście art. 328 § 2 k.p.c., tego przepisu skarżący jednak nie przywołał. Gdyby nawet znalazł się on w opisie zarzutu, to i tak nie wpłynąłby na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego. Skarga kasacyjna jest bowiem środkiem odwoławczym skierowanym przeciwko orzeczeniu sądu drugiej, a nie pierwszej instancji. W okolicznościach sprawy pozostaje poza sporem, że podnoszony brak został przez Sąd Okręgowy naprawiony. Oznacza to, że nie można mu w tym zakresie postawić zarzutu uchybienia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Nawiązując do opisu omawianej podstawy skargi kasacyjnej, trzeba również powiedzieć, że zasada dwuinstancyjności postępowania nie implikuje wniosku, iż każda z przyczyn rozwiązania stosunku pracy powinna być szczegółowo rozważona przez sąd pierwszej, a później drugiej instancji, pod rygorem zarzutu nierozpoznania istoty sprawy. W polskim systemie prawnym zastosowanie ma zasada apelacji pełnej. Polega ona na tym, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę, a nie apelację. Oznacza to, że jest uprawniony, a wręcz zobowiązany do merytorycznego rozpoznania wszystkich wątków materialnoprawnych i procesowych, także tych,

które zostały pominięte przez sąd pierwszej instancji. Nie dochodzi w tym wypadku do naruszenia dwuinstancyjności postępowania.

Pozwany zarzucił też naruszenie art. 381 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz w związku z art. 162 k.p.c. w związku art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku art. 232 zdanie 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, że podstawa ta polega na wadliwej ocenie materiału dowodowego, jak również na tym, że Sąd Okręgowy nie dokonał zmiany postanowienia Sądu Rejonowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłej i zeznań świadka A. W.. Co do pierwszej kwestii, trzeba przypomnieć, że w postępowaniu kasacyjnym ocena dowodów i faktów przyjętych przez sąd nie jest nośna. W zakresie drugiego argumentu, należy wskazać, że Sąd Okręgowy szczegółowo uzasadnił powody, które legły u podstaw twierdzenia, że postanowienie Sądu Rejonowego oddalające wnioski dowodowe pozwanego nie narusza przepisów postępowania. Skarżący nie odniósł się do tej argumentacji. W tych okolicznościach nie można zasadnie twierdzić, że Sąd odwoławczy naruszył art. 381 i 382 k.p.c., a także pozostałe przepisy (art. 162 k.p.c. w związku art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku art. 232 zdanie 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.). Wypada też zwrócić uwagę, że w tym stanie rzeczy nie można zweryfikować, czy naruszenie przywołanych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Kwestii tej pozwany nie rozwinął, a tym samym Sąd Najwyższy nie ma podstaw do uznania skuteczności omawianego zarzutu.

Całkowicie gołosłowny jest również zarzut uchybienia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., a także art. 328 § 2 k.p.c. Obowiązek uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy, jak również sposób oceny materiału dowodowego nie koresponduje z art. 316 § 1 k.p.c. Przepis ten nakazuje bowiem uwzględnienie stanu rzeczy z daty zamknięcia rozprawy, co oznacza, że sąd ma obowiązek odniesienia się również do zmian, które nastąpiły w trakcie postępowania. Przed sądem drugiej instancji obowiązek orzekania na podstawie całokształtu materiału został uregulowany w art. 382 k.p.c., którego pozwany nie przywołuje. Uniemożliwia to odniesienie się do tak sformułowanej podstawy skargi kasacyjnej.

Nie są też skuteczne zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Sąd Najwyższy nie ma podstaw do kontestowania stanowiska, że strajk był legalny i został ogłoszony po uprzednim wyczerpaniu możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Rozważania w tym zakresie Sądów pierwszej i drugiej instancji są szczegółowe, a co najważniejsze przekonujące. Sąd Najwyższy w pełni je akceptuje, co sprawia, że nie występują powody uzasadniające ich ponowne zaprezentowanie. Znaczy to tyle, że chybiony jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Opiera się on bowiem na odmiennej ocenie prawnej, której Sąd Najwyższy nie podziela.

Nie zmieniając wątku, należy podnieść, że nieprawdziwe jest twierdzenie jakoby powód zorganizował strajk na podstawie referendum strajkowego, które dotyczyło innego żądania aniżeli żądanie podnoszone w czasie rokowań i mediacji w sporze zbiorowym. Kwestia ta była szczegółowo wyjaśniana przez Sądy obu instancji. Należy ona do sfery ustaleń faktycznych, które nie mogą być w postępowaniu kasacyjnym negowane. W rezultacie, powód nie dopuścił się naruszenia zasady identyczności żądań w sporze zbiorowym, a zatem nie doszło do naruszenia wskazanych wyżej przepisów.

W pełni przekonuje też wywód Sądu Rejonowego i Okręgowego co do przesłanki z art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wymóg uwzględnienia potrzeby zachowania współmierności żądań względem strat związanych ze strajkiem nie został naruszony, a to oznacza, że Sąd nie obraził art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt. 1, 2, 4 i 6 k.p. oraz z art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wskazanie w skardze kasacyjnej na art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych podyktowane zostało dwoma założeniami. Po pierwsze, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, a po drugie, że działanie to nie miało związku z pełnioną funkcją w związku zawodowym. Oba założenia są wadliwe. Po pierwsze, pozwany nie wykazał, że powód uchybił obowiązkom pracowniczym, a po drugie, że hipotetyczne naruszenie nie miało związku z pełnioną funkcją. Niezależnie od

tego trzeba stwierdzić, że koncepcja podniesiona przez skarżącego nie znajduje odzwierciedlenia w treści art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten chroni bowiem pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyższenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. W omawianej podstawie skargi kasacyjnej pozwany nie odwołuje się do tych przepisów. Wyjaśnia to również, że nie mogło dojść do uchybienia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w sposób opisanych w zarzucie.

Odnosząc się do ostatniej podstawy skargi kasacyjnej, po raz kolejny trzeba wskazać, że w sprawie nie doszło ze strony powoda do „szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa”. W rezultacie, podstawa skargi kasacyjnej nawiązująca do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, art. 8 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. opiera się na zmiennych, które nie miały miejsca. Należy ją już z tej przyczyny uznać za gołosłowną. Nadużycie prawa podmiotowego zdaniem skarżącego ma się opierać na naruszeniu przez powoda dbałości o dobro zakładu pracy, dbałości o dobre imię pracodawcy, zasady lojalności wobec pracodawcy i zasady przyzwoitości. W tym zakresie miarodajne ustalenia Sądu odwoławczego nie korespondują ze stanowiskiem pozwanego. Poza tym, każdej z wymienionych zasad można przeciwstawić wzorce konkurencyjne. W umowie o pracę w równym stopniu pracownik i pracodawca powinni dbać o dobro drugiej strony. To samo dotyczy dobrego imienia, a także lojalności i przyzwoitości w postępowaniu. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że to pracodawca, który aktualnie powołuje się na zasady współżycia społecznego, bezprawnie, wbrew jednoznaczному i krytycznemu stanowisku związku zawodowego, rozwiązał z powodem umowę o

pracę pozbawiając go źródła utrzymania. W tych okolicznościach zwalczanie prawa pracownika do roszczeń przewidzianych w art. 56 § 1 k.p. z powołaniem się na art. 8 k.p. jawi się jako problematyczne, zatem podstawę tę trzeba uznać również za nietrafioną.

Z uwagi na przywołane argumenty, Sąd Najwyższy działając na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.