



Sygn. akt III PK 79/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Urzędowi Gminy N.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 czerwca 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w L.

z dnia 24 stycznia 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 13 marca 2017 r. przywrócił powoda
M. K. do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy N. na poprzednich warunkach pracy

i płacy; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 87.585,39 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od sierpnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony na stanowisku inspektora, a od stycznia 2004 r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika. Jednocześnie w okresie od dnia 14 stycznia 2004 r. do dnia 31 stycznia 2011 r. powód był zatrudniony w Gminnym Zakładzie Komunalnym w N., a od dnia 1 lutego 2011 r., z uwagi na zmianę pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p., w Urzędzie Gminy N.. Od marca 2012 r. pracował tam na stanowisku kierownika Referatu Ochrony Środowiska i Gospodarki Komunalnej.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że powód w styczniu 2015 r. wraz z siedmioma innymi pracownikami pozwanego przystąpił do Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „[...]” przy Zarządzie Regionu [...]. Od dnia 7 stycznia 2015 r. był członkiem komisji międzyzakładowej i pełnił funkcję przewodniczącego koła pracowników Urzędu Gminy N.. Celem założenia związku była działalność na rzecz pracowników pozwanego. Powód jako przewodniczący koła NSZZ „[...]” pracowników Urzędu Gminy N. wykazywał aktywność w zakresie systemu wynagradzania, godzin nadliczbowych, udziału w konkursach na stanowiska urzędnicze, podnosił kwestię oddelegowywania pracowników do prac niezgodnych z zakresem ich obowiązków (takich jak wycinka drzew, remontowanie płotów, łapanie zwierząt - psów), a także stosowania wobec pracowników mobbingu (zorganizował protest pracowników urzędu), przy czym pozwany nigdy nie opracował wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi, umożliwiającej choćby złożenie skargi przez pracownika. Swoją działalność powód niejednokrotnie konsultował z przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej Organizacji NSZZ „[...]” C. C., m.in. poruszał wówczas kwestie uprawnień związków zawodowych i możliwych do podjęcia działań w tym zakresie. Na mocy uchwały Komisji Międzyzakładowej, podjętej na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w okresie od dnia 8 stycznia 2015 r. do dnia 7 stycznia 2017 r. powód został objęty ochroną prawną. Informacja o tym, że stosunek pracy powoda jest chroniony, została przekazana pozwanemu w dniu 9 stycznia 2015 r.

(data wpływu do urzędu). W trakcie działalności związkowej powód składał pracodawcy informacje dotyczące działalności związku.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w 2010 r. wójtem Gminy N. został J. M.. Relacje między wójtem a powodem początkowo były poprawne, z czasem jednak stały się napięte i nerwowe, niejednokrotnie dochodziło do scysji. Nieporozumienia narastały, zwłaszcza po przystąpieniu powoda do związku zawodowego. Wójt a także jego zastępca byli rozdrażnieni tym, że powód został działaczem związkowym. Chcieli wiedzieć, w jakim celu został założony związek zawodowy i kto do niego przystąpił. Sytuację zaostrzył także protest zainicjowany przez powoda dotyczący stosowania przez wójta i jego zastępcę mobbingu wobec pracowników urzędu. Jednocześnie, jak podkreślał sam wójt, między nim a powodem nie było konfliktów o charakterze osobistym, bowiem antagonizmy pomiędzy nimi pojawiały się tylko na gruncie spraw służbowych, zaś strony konfliktu, to jest zarówno wójta, jak i powoda cechowało impulsywne usposobienie. Relacje powoda z innymi pracownikami urzędu były raczej pozytywne. Mimo że czasami dochodziło do spięć, bądź ostrzejszej wymiany zdań, powód pozostawał w dobrych, często koleżeńskich lub neutralnych relacjach z innymi pracownikami. Nigdy też nikt nie zarzucał mu braku profesjonalizmu w podejściu do obowiązków służbowych - inni pracownicy nie zauważali błędów w jego pracy, czy też negatywnego podejścia do interesantów - a pojawiające się problemy np. z dostawą wody rozwiązywał bez zbędnej zwłoki w możliwie najkrótszym czasie.

Do obowiązków powoda jako kierownika Referatu Ochrony Środowiska i Gospodarki Komunalnej należał m.in. nadzór nad stacją wodociągów T. [...]. W dniach 3-5 lipca 2015 r. doszło do awarii stacji wodociągowej T. [...], nad którą nadzór sprawował powód, a która to stacja zapewniała dostęp do wody 5 miejscowościom. W poniedziałek, w dniu 6 lipca 2015 r. na posiedzeniu komisji Rady Gminy powód zaproponował dwa rozwiązania kryzysowej sytuacji. Pierwsze dotyczyło natychmiastowego rozpoczęcia budowy nitki wodociągowej, jednak z uwagi na czas oczekiwania na stosowne pozwolenia na budowę koncepcja ta, mimo początkowej aprobaty wójta, nie znalazła poparcia. Dlatego też ostatecznie zabezpieczono wodę za pomocą tymczasowego połączenia węży strażackich, po uprzedniej konsultacji możliwości wykonania takiego połączenia w

Komendzie Powiatowej w L.. Gmina N. stale borykała się z brakiem środków finansowych na wykonanie połączenia wodociągów i rozwiązania w przyszłości powtarzających się problemów braku wody. Powód jesienią 2014 r. podnosił w rozmowach z wójtem kwestię konieczności połączenia wodociągu i zabezpieczenia środków na ten cel. Przed wystąpieniem awarii w lipcu 2015 r. były podejmowane rozmowy z projektantami sieci wodno-kanalizacyjnych dotyczące budowy wodociągów i kanalizacji. W niektórych spotkaniach powód uczestniczył, sugerując m.in. wykonanie monitoringu przepompowni ścieków, o innych z kolei konsultacjach m.in. związanych z przetargiem nie był powiadamiany i nie brał w nich udziału, dowiadując się o takich spotkaniach od innych pracowników urzędu. Powód w celu chociaż częściowego zniwelowania problemów mieszkańców miejscowości P. ze zbyt dużym ciśnieniem wody, montował małe reduktory w niektórych domach.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwany w dniu 17 lipca 2015 r. zwrócił się do zarządu Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „[...]” z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powodem bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Pismem z dnia 22 lipca 2015 r. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „[...]” przy Zarządzie Regionu [...] skupiająca pracowników Urzędu Gminy N. nie wyraziła jednak zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, wskazując, że w okresie 24 miesięcy, tj. od dnia 8 stycznia 2015 r. do dnia 7 stycznia 2017 r. jest on osobą chronioną na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W dniu 30 lipca 2015 r. powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca podał nienależyty nadzór nad stacją wodociągową T. [...] - zbiorniki nie były przygotowane na falę upałów, zaś mieszkańcy nie byli informowani w odpowiednim czasie o ograniczeniach w dostawie wody. Analiza ujęcia wody T. [...] w dniach 14-29 lipca 2015 r. wykazała, że dobowo stacja podaje do sieci do 250 m³ wody, a pompy głębinowe mogą podać do 400 m³ wody na dobę. W piśmie wskazano też, że powód nie prowadził systematycznego monitoringu wydobycia oraz zużycia wody na stacji. Na posiedzeniu komisji rady gminy w dniu 6 lipca 2015 r. zaproponował natomiast rozwiązanie problemu przez wykonanie zadań niezgodnych z prawem, bez

stosownych pozwoleń i uzgodnień. Nadto zarzucono powodowi, że w 2014 r., wiedząc, że wykonywana jest dokumentacja projektowa drogi łączącej miejscowości T. z N. [...], nie zasygnalizował o ujęciu tejże dokumentacji w projekcie wodociągu tranzytowego w celu połączenia dwóch stacji wodociągowych, co było ważne z punktu widzenia bezpieczeństwa utrzymania sieci wodociągowych na terenie gminy. Powyższe było ciężkim naruszeniem punktu 10 zakresu czynności z dnia 1 marca 2015 r. Powód nie zaproponował również żadnych rozwiązań i pomysłów przy pracy nad przetargiem nieograniczonym w okresie od października do grudnia 2014 r., dotyczących wykonania dokumentacji projektowej kanalizacji sanitarnej miejscowości T., G., K. oraz B. [...], mimo że był proszony o współpracę, co stanowiło naruszenie punktu 18 zakresu czynności. Dopiero w dniu 8 lipca 2015 r. powód poinformował wójta, że G. nie jest zabezpieczona pod względem zaopatrzenia w wodę, gdyż do tego konieczne jest zaprojektowanie połączenia wodociągu G. ze stacją wodociągową T. [...] wodociągiem tranzytowym, co można było zrobić bez ponoszenia kosztów w projekcie kanalizacji sanitarnych, bowiem obecnie wykonanie tego projektu naraża gminę na dodatkowe koszty. Wodociąg G. jest wodociągiem małym bez zbiornika i w przypadku awarii mieszkańcy zostają odcięci od wody. Powyższe stanowi tym samym naruszenie punktów 9, 17 i 18 zakresu czynności z dnia 22 lutego 2015 r. oraz punktu 13 zakresu czynności z dnia 1 marca 2015 r. W dniu 6 lipca 2015 r. powód poinformował wójta, że od kilku lat wie o problemie zbyt wysokiego ciśnienia w P., posiada w magazynie reduktor ciśnienia, który nie został zainstalowany, co stanowiło ciężkie naruszenie punktu 1 zakresu czynności z dnia 22 lutego 2015 r. Ponadto powód nie wykazał żadnej pomocnej inicjatywy przy pozyskiwaniu środków z UE na zakup ciągnika z przyczepą asenizacyjną w 2011 r., co również leżało w jego kompetencjach i o co wielokrotnie prosił wójt. Również w latach 2009-2010, kiedy był składany wniosek o dofinansowanie budowy kanalizacji ze środków UE, nie poinformował ówczesnego wójta o tym, że można zmniejszyć koszty wykonania tej kanalizacji o ponad 500.000 zł z budżetu gminy i pozyskać te środki z budżetu UE. Powyższe wynikało z zaniedbania obowiązków służbowych, bądź braku znajomości przepisów, co jest wymagane na zajmowanym przez powoda stanowisku. Pracodawca wskazał

również, że powód odmawia wykonywania ustnych poleceń służbowych i lekceważy ich wykonanie (sprzątanie przez pracowników referatu powoda przystanków autobusowych, placów gminnych, koszenia terenów zielonych, naprawy znaków drogowych). Powód nie przygotował analizy na temat możliwości uruchomienia punktu selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, o co był proszony przez wójta od roku. Nie zaproponował również przygotowania dokumentacji projektowej modernizacji stacji uzdatniania wody ze środków UE. Nadto w sposób wulgarny zachowuje się wobec wójta. Powyższe spostrzeżenia mają charakter stały, nieprofesjonalny i niekompetentny, co stanowi naruszenie przepisów art. 24 ust. 2 pkt 2, 3, 5, 6 ustawy o pracownikach samorządowych.

W następstwie tego oświadczenia stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 lipca 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy pismem z dnia 28 października 2015 r., po powzięciu informacji o rozwiązaniu w trybie art. 52 § 1 k.p. umowy o pracę z powodem jako osobą chronioną na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wystąpiła do pozwanego na podstawie art. 11 pkt 8 w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy o nierozwiązywanie umów o pracę z pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji przypomniał regulację z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz stwierdził, że dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem tej regulacji jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa, o czym mowa w art. 45 k.p. i art. 56 k.p. Skoro zaś celem ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jest stabilność zatrudnienia, to jej realizacją jest uznanie wypowiedzenia umowy dokonanego z naruszeniem tego przepisu za bezskuteczne lub przywrócenie takiego pracownika do pracy.

Sąd Rejonowy zauważył równocześnie, że w orzecznictwie sądowym dopuszcza się ograniczenie wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych ochrony stabilności zatrudnienia działaczy związkowych w wyjątkowych okolicznościach. Taka sytuacja może mieć jednak miejsce w okolicznościach

szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Rejonowy przypomniał w związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie prowadzi do natychmiastowego pozbawienia pracownika pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Takie rozwiązanie umowy ma zatem charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zaś: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa.

Oceniając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przez pozwanego, Sąd Rejonowy uznał, że pozwany przede wszystkim zwolnił powoda bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, a nadto w piśmie rozwiązującym umowę o pracę podał kilka przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oceniając zwolnienie powoda w kontekście powyższych uwag, Sąd pierwszej instancji stwierdził zatem, że zostało ono dokonane z naruszeniem prawa, to jest art. 32 ustawy o związkach zawodowych, bowiem nie ulegało najmniejszych wątpliwości, że powód podlegał szczególnej ochronie. Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy ocenił też zasadność każdego z zarzutów postawionych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd ten stanął na stanowisku, że w odniesieniu do pierwszego z wymienionych w tym oświadczeniu zarzutów, a mianowicie braku zapewnienia przez powoda właściwego nadzoru nad stacją wodociągową T. [...] i nieprzygotowania zbiorników na falę upałów pracodawca miał wiedzę dotyczącą możliwości wydobywania i zużycia wody z tej stacji, co najmniej od 10 lat. Przy czym kolejne plany, projekty budowy nitki wodociągowej usprawniającej sytuację w tym rejonie nie były podejmowane lub nie były kończone z uwagi

na brak funduszy finansowych w budżecie gminy, za który odpowiada rada gminy i wójt. Plan dochodów i wydatków gminy jest uchwalany w formie uchwały budżetowej i stanowi podstawę gospodarki finansowej gminy. Powód, jak wykazało postępowanie dowodowe, niejednokrotnie zgłaszał konieczność budowy wodociągu, jednak notorycznie plany te były przekładane w czasie, za co trudno obwiniać powoda, który nie miał żadnych przysługujących mu kompetencji zarówno w planowaniu wydatków gminy, jak również nie przysługiwała mu żadna inicjatywa uchwałodawcza w tym zakresie, bowiem ta jest wyłączną domeną wójta gminy. Jednocześnie powód nagminnie był wykluczany ze spotkań z projektantami sieci (bądź nieinformowany o tych spotkaniach), a także z posiedzeń komisji rady gminy, które niejednokrotnie dotyczyły zmian w sferze wydatków zaplanowanych w budżecie gminy. Trudno było więc zgodzić się w takiej sytuacji z zarzutem ze strony pozwanego odnośnie do braku pomysłów i inicjatyw ze strony powoda przy przetargu w listopadzie i grudniu 2014 r., skoro sam wójt przyznał na posiedzeniu komisji w dniu 6 lipca 2015 r., że jesienią 2014 r. powód zgłaszał konieczność wykonania wodociągu. Również brak pomysłów powoda w 2014 r. co do ujęcia w dokumentacji projektowej drogi łączącej T. z miejscowością N. projektu wodociągu tranzytowego wydawał się być po pierwsze zarzutem zgłoszonym po terminie, a ponadto zarzutem nieznaającym potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, z którego jasno wynikało, że powód był nagminnie wykluczany ze spotkań z projektantami, a jego poglądy ścierały się z zupełnie inną wizją budowy wodociągów zastępcy wójta, który ignorował powoda, czemu dał wyraz na posiedzeniu w dniu 6 lipca 2015 r. Z zapisów rozmów z tego posiedzenia nie wynikało również, aby powód nie wykazywał się żadną inicjatywą, nie doradzał lub miał lekceważący stosunek do przełożonego. Sąd Rejonowy nie dopatrył się także ze strony powoda niedbałości w zakresie monitorowania wydobywania i zużycia wody w stacji T. [...]. Powód wraz konserwatorami systematycznie wizytował bowiem stację, nadto stacja posiadała drugie zabezpieczenie w postaci systemu elektronicznego powiadamiania o niedoborach wody. Również, jak wykazało postępowanie dowodowe, powód zadbał o należyte informowanie mieszkańców gminy odnośnie do możliwych problemów z dostawą wody z uwagi na falę upałów na początku lipca 2015 r., wywieszając w tym celu

stosowne ogłoszenia. Nie sposób było również zgodzić się z zarzutami dotyczącymi montażu reduktora w celu zmniejszenia ciśnienia wody w miejscowości P.. Postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało bowiem, że miało to związek z brakiem zgody właściciela działki, na której reduktor miał zostać zamontowany. Jednocześnie słuszną wydawała się argumentacja powoda dotycząca konieczności montażu reduktora konkretnie na danej nieruchomości, zwłaszcza w kontekście ukształtowania terenu, wzrostu ciśnienia wody z tym związanego oraz przebiegu rur wodociągowych przez określone działki. Zarzuty dotyczące zakupu ciągnika w 2011 r. oraz prawidłowości pozyskiwania środków unijnych i ich zagospodarowywania w latach 2009-2010, a także zmniejszenia kosztów wykonania w tamtym okresie kanalizacji jako zgłoszone po terminie wynikającym z art. 52 § 2 k.p. nie były natomiast przedmiotem szczegółowych rozważań Sądu pierwszej instancji co do ich słuszności, ponieważ zostały sformułowane przez pracodawcę po terminie i tym samym pracodawca nie miał prawa do zwolnienia pracownika, powołując się na te okoliczności, nawet gdyby zaistniały one w poprzednich latach.

Odnosząc się do postawionego powodowi zarzutu odmowy wykonania poleceń wydanych przez pracodawcę, Sąd Rejonowy uznał z kolei, że postawienie pracownikowi takiego zarzutu wymaga w pierwszym rzędzie ustalenia, jaka była treść polecenia, w szczególności czy było ono jednoznaczne i czy dotyczyło wykonywanej pracy, a także w jakich okolicznościach zostało wydane. Lakoniczne zarzuty dotyczące niewykonywania przez powoda poleceń i lekceważącego stosunku do pracodawcy również nie znalazły zaś potwierdzenia w materiale dowodowym. Było wprawdzie faktem, że pomiędzy wójtem a powodem dochodziło do sytuacji spornych i konfliktowych, niemniej nie dało się stąd wywieść stwierdzenia, że powód nagminnie odmawiał wykonywania poleceń służbowych. To, że prezentował odmienne zdanie jako osoba kierująca zakładem komunalnym, a następnie odpowiednim referatem w urzędzie gminy, doskonale obeznana przy tym ze sprawami związanymi z problematyką sieci wodociągowej na terenie gminy, lepiej niż wójt i jego zastępca, nie świadczyło o braku wykonywania konkretnych poleceń służbowych, ale jedynie o polemice osób zainteresowanych rozwiązaniem danego problemu i ścieraniem się różnych poglądów i koncepcji.

W ocenie Sądu Rejonowego, wszystkie wyżej przytoczone okoliczności pozwalały zatem na uznanie, że po stronie powoda nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Równocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że można orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy zostanie w konkretnej sytuacji zakwalifikowane, jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Zdaniem tego Sądu, w ustalonym stanie faktycznym brak było jednak podstaw do uznania, że przywróceniu powoda do pracy sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego lub społeczno- gospodarcze przeznaczenie prawa. Oceny takiej nie uzasadniały w szczególności okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem, w ramach których nie można było postawić powodowi zarzutu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych czy też intencjonalnego działania na szkodę pracodawcy. Na sprzeczność przywrócenia powoda do pracy z zasadami współżycia społecznego nie wskazywał przy tym sam pozwany. Mając natomiast na względzie stopień naruszenia prawa przez pozwanego, który w sposób niezgodny z przepisami Kodeksu pracy dokonał rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z uwagi na jego przynależność i sprawowaną funkcję w związku zawodowym, należało raczej uznać, że zasady współżycia społecznego zostałyby naruszone w razie odmowy przywrócenia powoda do pracy.

Uwzględniając wyżej przedstawioną argumentację, Sąd Rejonowy, stosownie do żądania powoda, orzekł więc o przywróceniu go do pracy w pozwanym na poprzednich warunkach pracy i płacy (art. 56 § 1 k.p.). Wobec tego, że powód dochodził także zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, którego wysokość pełnomocnik powoda sprecyzował ostatecznie na kwotę 87.585,39 zł, Sąd uwzględnił również to żądanie pod warunkiem podjęcia pracy (art. 57 § 2 k.p.).

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w pkt I i II w ten sposób, że

zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.738 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dokonując analizy zaskarżonego wyroku w kontekście zarzutów podniesionych w apelacji, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie charakteru łączącego strony stosunku pracy, okresu jego trwania, warunków zatrudnienia, w tym w okresie od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a także zajmowanego przez powoda stanowiska pracy oraz wysokości jego wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku w zakresie podanych przez pracodawcę przyczyn zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym, również uzasadniała stwierdzenie, że Sąd pierwszej instancji w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy wyciągnął właściwe wnioski prawne. O ile jednak ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uprawniały do wniosku, że podane w oświadczeniu pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nie dawały podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, o tyle jako bezrefleksyjne należało ocenić przyznanie powodowi przez Sąd pierwszej instancji pełnej ochrony prawnej wobec wynikającej z naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że nie było sporne pomiędzy stronami, że powód korzystał z ochrony, jaką przewidują regulacje art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem, który posiada ochronę z tytułu przynależności związkowej, bez zgody organizacji związkowej daje natomiast takiemu pracownikowi prawo dochodzenia roszczeń określonych w art. 56 k.p., w tym wypadku roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Jednocześnie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że okoliczności konkretnego przypadku mogą prowadzić do wniosku, że utworzenie organizacji związkowej z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy może prowadzić do nadużycia prawa. Co więcej, nawet legalny i dokonany w dobrej wierze przez członków związku wybór pracownika do zarządu

organizacji związkowej nie przekreśla możliwości oceny, że zamiarem pracownika było uzyskanie statusu chroniącego go przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie miało żadnego związku z wykonywaniem przez powoda działalności związkowej. Z kolei założenie koła związku zawodowego i uzyskanie przez powoda ochrony miało na celu jego ochronę przed ewentualnym zwolnieniem, którego z całą pewnością się obawiał i spodziewał. W takiej zaś sytuacji żądanie przez powoda przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z powodu naruszenia art. 32 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było nadużyciem prawa i nie mogło korzystać z ochrony. Dlatego, pomimo zasadniczo prawidłowych ustaleń faktycznych co do warunków zatrudnienia oraz przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał niewłaściwej interpretacji obowiązujących przepisów prawa, w tym art. 32 ust. 1 i art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 56 k.p. oraz dopuścił się sprzeczności pomiędzy istotnymi ustaleniami faktycznymi a treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Skutkowało to uwzględnieniem apelacji w zakresie podniesionych zarzutów i wniosku apelującego o zmianę wyroku. Jednakże, wobec nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie było podstaw do oddalenia powództwa w całości, ale do zmiany wyroku i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia go do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zasadnie zostało zarzucone zaskarżonemu wyrokowi rażące naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że przepis ten można stosować w stosunku do każdego przewodniczącego koła związków zawodowych jako swego rodzaju praktykę przyjętą przez związek w sytuacji, gdy z prawidłowej wykładni tego przepisu ugruntowanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wynika, że instrumentalne, nieobiektywne stosowanie art. 32 ustawy stanowi wypaczenie intencji ustawodawcy, nadużycie wolności związkowej oraz przejaw dyskryminacji w stosunku do innych pracowników, w tym również członków związku, którzy taką

ochroną nie mogą być objęci i w takim przypadku objęcie ochroną jest nieskuteczne. W apelacji zasadnie zarzucono również naruszenie art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p., przez jego błędne niezastosowanie i przyjęcie, że działania powoda nie stanowiły nadużycia prawa w sytuacji, gdy powód założył związek zawodowy tylko w celu uniknięcia grożącego mu zwolnienia z pracy, bez żadnej weryfikacji spełnienia przez powoda kryteriów objęcia ochroną związkową wynikającą z art. 32, co wskazywało, że ochrona związkowa została wykorzystana w celu sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sąd drugiej instancji uznał przy tym, że Sąd Rejonowy dowolnie ustalił, że powód podejmował działania na rzecz ochrony praw pracowników pozwanego. Ustalenie tych okoliczności w sposób nieuprawniony zostało oparte na zeznaniach świadka, z którym powód rozmawiał przez telefon i faktycznie pozyskiwał wiedzę na temat działalności związkowej i możliwych działań, ale wiedza ta nie była przez powoda wykorzystywana w praktyce w ramach działań mających służyć ochronie praw pracowniczych. Było też niezrozumiałe, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę w tym zakresie zeznań świadków - pracowników pozwanego, którzy na co dzień stykali się zarówno z powodem, jak i z reprezentantem pracodawcy. Ze zgodnych zeznań tych osób wynikało natomiast, że nie wiedzieli o działalności związków zawodowych, w tym o działaniach powoda jako działacza związkowego broniącego praw pracowników. O tym, że powód korzysta z ochrony, dowiedzieli się dopiero po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Z kolei okoliczności, na które powoływał się powód, dotyczące wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i oddelegowania pracowników do pracy niezgodnie z zakresem ich działania (takich jak wycinka drzew, remontowanie płotów, łapanie zwierząt), były co prawda przedmiotem kontroli PIP, ale kontrola ta została przeprowadzona w okresie od dnia 9 do dnia 29 września 2015 r. i nie była zainicjowana przez powoda, a dodatkowo nie wykazała nieprawidłowości. Sąd Rejonowy błędnie ustalił zatem, że powód założył związek zawodowy w celu ochrony praw pracowniczych. Taka konstatacja nie wynikała chociażby z chronologii zdarzeń. Świadkowie T. W. i M. Ź. oraz pracodawca zeznali, że powód miał być zwolniony z pracy jeszcze pod koniec 2014 r., ale pracodawca odstąpił od tej decyzji i przełożył ją w czasie do stycznia 2015 r., kiedy nie wiedział jeszcze o ewentualnej przynależności związkowej

powoda i jego ochronie. Co ważne, pracodawca miał poważne zastrzeżenia do pracy powoda już dużo wcześniej. W 2012 r. doszło do ukarania powoda karą porządkową, od której odwołał się do Sądu. Ostatecznie nie doszło wówczas do rozpoznania sprawy przez sąd, gdyż w zamian za usunięcie tej kary z akt osobowych powód cofnął pozew, a postępowanie zostało umorzone. Konflikt między powodem a pracodawcą narastał, doszły nieporozumienia pomiędzy powodem a zastępcą wójta, który skarżył się, że powód nie wykonuje jego poleceń i nie chce z nim współpracować, nie informuje wójta o tym, co robią jego pracownicy. Stąd błędne było ustalenie przez Sąd pierwszej instancji, że relacje między powodem a pracodawcą pogorszyły się po założeniu związku zawodowego. Z zeznań świadków pracowników, ale też z zeznań świadków niezatrudnionych w urzędzie będących radnymi wynikało, że relacje służbowe między stronami nie układały się dobrze. Założenie związku zawodowego miało więc w rzeczywistości na celu ochronę powoda przed zwolnieniem z pracy, a nie ochronę praw pracowników Urzędu Gminy. Nie można było również zgodzić się z ustaleniem, że powód w trakcie zatrudnienia składał pracodawcy informacje dotyczące działalności związku. Takie informacje nie były bowiem składane przez powoda, lecz przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „[...]”. Były one podpisywane przez przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego komisji międzyzakładowej, a nie przez powoda.

Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Rejonowy niezasadnie pominął przy dokonywaniu ustaleń faktycznych wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników pozwanego przez psychologa PIP w L., z których wynikało, że powód jako bezpośredni przełożony był w kręgu podejrzanych o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych i mobbingowych w stosunku do podległych mu pracowników, co podważało jednoznacznie nie tylko wskazywane przez powoda przyczyny założenia związku zawodowego, ale również podejmowanie przez niego działań na rzecz pracowników w wymienionym zakresie.

Powód M. K. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 24 stycznia 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

1. Naruszenie przepisów postępowania, to jest:

a) art. 382 k.p.c., polegające na nieuwzględnieniu przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, to znaczy pominięcie w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy zeznań świadków:

– K. K. w części dotyczącej faktów, relacje między powodem a wójtem i jego zastępcą pogorszyły się od początku 2015 r., że zastępca wójta w stosunku do powoda zachowywał się jak „dziecko w piaskownicy”, że różne osoby mówiły, że wójt i jego zastępca byli rozdrażnieni sytuacją, że mają działacza w urzędzie, co wynikało z wypowiedzi pracowników urzędu, że jest działacz w gminie, było odbierane negatywnie, że pracownicy nie powiedzą tego wprost, ale co niektórzy bardzo chętnie przystąpili by do związków, a co niektórzy boją się powiedzieć, że są w związkach, bo czują się gorzej traktowani (str. 3 protokołu z rozprawy z dnia 21 marca 2018 r.),

– C. C. w części dotyczących faktów, że podjęcie uchwały o objęciu szczególną ochroną stosunku pracy było wynikiem praktyki, na 14 kół jako niższych szczebli międzyzakładowej organizacji związkowej i ich przewodniczący jako członkowie zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej są objęci szczególną ochroną stosunku pracy na wniosek swojego koła, że powód w porównaniu z innymi przewodniczącymi kół, był bardzo aktywny, że częste były osobiste kontakty telefoniczne powoda z przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej, a przewodniczący pełni tę funkcję ponad 12 lat, że powoda interesowały uprawnienia związków zawodowych, co może, a czego nie jako przewodniczący koła, że powód był umówiony z prawnikami w temacie godzin nadliczbowych pracowników urzędu gminy, powód chciał się odnieść także do systemu wynagrodzeń, powód często pytał czy może podjąć pewne działania, że po zwolnieniu powoda świadek miał telefon od członków związku co dalej mają robić skoro zwolnili przewodniczącego, na 14 kół w dwóch kołach przewodniczący nie jest objęty ochroną, że sprawy dotyczące nadgodzin, systemu wynagradzania były w trakcie w chwili rozwiązania. One się nie zakończyły, z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, że dwa miesiące wcześniej lub miesiąc wcześniej wójt zwrócił się z pismem do organizacji wskazując prawie wszystkich pracowników urzędu z zapytaniem czy są objęci obroną, pracodawca nie znał listy członków

związku, gdyż nie chcieli ujawniać nazwisk przed restrykcjami ze strony pracodawcy,

- M. Ż. w części dotyczącej faktów, że zwolnienie powoda w 2014 r. miało wiązać się ze zmianami organizacyjnymi, a nie przyczynami leżącymi po stronie powoda, natomiast powód o tym fakcie nie został poinformowany, relacje powoda z pracownikami były pozytywne pomimo spięć,

- T. W. w części dotyczącej faktów, że od powoda nie słyszał, że wójt chce go zwolnić,

- Z. P. w części dotyczącej faktów, że kłótni powoda z wójtem świadek nie kojarzy, powód miał ostrą wymianę zdań z M. Ż., a powód mówił głośno, że pomiędzy wójtem a innymi pracownikami zdarzają się głośne sytuacje, wójt ma taki charakter,

- T. P. w części dotyczącej faktów, że były sprzeczki pomiędzy powodem a wójtem, nie zawsze tak było, były i pozytywne relacje między nimi, różne były relacje wójta z pracownikami, zastępca wójta odnosił się w sposób wulgarny w stosunku do pracowników,

- K. W. w części dotyczącej faktów, że rozwiązania problemów z wodą następowały w przeciągu kilku godzin,

- T. W. w części dotyczącej faktów, że powód przyszedł w styczniu 2015 r. i zapytał, czy pracownik chce się zapisać do związku zawodowego, były cztery nieoficjalne spotkania od stycznia 2015 r. dotyczące związków zawodowych, że zastępca wójta potrafi nakazać wyrzucenie pracownika za drzwi,

- zeznań powoda w części dotyczącej faktów, że celem założenia związku z były obawy pracowników co do nierównego traktowania pracowników przez wójta i zastępcę, po zapytaniu przez wójta o zwolnienie 6 osób niektórzy się przestraszyli i część nie chciała być świadkami, pierwsze sześć osób, które chciało założyć związek wytypowało powoda na przewodniczącego, bo sami nie chcieli się ujawniać, bo się bali, że po złożeniu informacji o ochronie wójt wystosował do związku zawodowego pismo o zwolnieniu 6 osób tylko po to by się dowiedzieć, czy oni faktycznie są członkami, że w styczniu 2015 r. w momencie wyborów związkowych nie obawiał się o swoją pracę, że wójt po złożeniu informacji kwartalnej powiedział, że żałuje, że nie pozwalniał nas wszystkich, że wójt zarzucił

powodowi, że zapisał się do [...], że protest, który powód napisał był związany z zarzutem, że mało rzeczy jest na piśmie, że powód z wójtem umówił się, że powód nie będzie wieszał żadnych flag, ani tablic, że na początku udawało się rozmawiać z wójtem, a nawet powód zaproponował, że do końca kadencji pójdzie na urlop bezpłatny, że powód wystąpił z inicjatywą zmiany zatrudnienia na część etatu w maju 2015 r. celem zażegnania konfliktu związanego z działalnością związkową na co wójt się zgodził a w czerwcu i lipcu 2015 r. nie było żadnych zgrzytów,

- J. M. w części dotyczącej faktów, że pracodawca o przyczynach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (kwestia zaopatrzenia w wodę, kwestia ciągnika) wiedział w 2014 r., że wójt jest nerwowy, ale pomimo to z powodem podaje sobie rękę, że konflikty istnieją na gruncie służbowym a nie prywatnym, że wójt przystał na warunki porozumienia ograniczającego etat powoda,

- pomięciu w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy treści ankiety przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w części dotyczącej tabeli (kolumna raz w miesiącu i częściej), z której wynika, że ewentualne zachowania mogące świadczyć o znamionach mobbingu dotyczą wójta i zastępcy wójta a nie powoda,

- braku poczynienia jakichkolwiek ustaleń faktycznych, z których Sąd Okręgowy wywiódł wniosek, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nie miało żadnego związku z wykonywaniem przez powoda działalności związkowej, dodatkowo założenie koła związku zawodowego i uzyskanie przez powoda ochrony, miało na celu ochroną powoda przed ewentualnym zwolnieniem, którego z całą pewnością się obawiał i spodziewał,

- zmianie ustaleń faktycznych w postępowaniu apelacyjnym przy jednoczesnym niewykazaniu, że ocena Sądu pierwszej instancji była oczywiście błędna;

b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. polegającego na:

- braku wyjaśnienia i wskazania, w oparciu o jakie dowody Sąd Okręgowy ustalił, że założenie przez powoda koła związku zawodowego i uzyskanie przez niego szczególnej ochrony stosunku pracy miało na celu ochronę powoda przed ewentualnym zwolnieniem, którego z całą pewnością się obawiał i spodziewał,

– braku wyjaśnienia sprzeczności pomiędzy stwierdzeniem, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie potwierdziła stosowania mobbingu, a jednocześnie powód był podejrzany o stosowanie takich praktyk w stosunku do podległych mu pracowników, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

2. Naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (w przypadku, gdyby Sąd Najwyższy nie uznał za zasadne zarzutów, o których mowa w pkt III 1. niniejszej skargi), to jest:

a) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w związku z art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 2 k.p. polegającą na przyjęciu, że:

– w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy i braku zgody tej organizacji na takie rozwiązanie umowy o pracę dopuszczalne jest oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.) z powołaniem się przez Sąd na naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego lub sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem szczególnej ochrony stosunku pracy,

– w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej podlegającemu szczególnej ochronie stosunku pracy i braku zgody tej organizacji na takie rozwiązanie umowy o pracę dopuszczalne jest oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.) w oparciu o okoliczności niewskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (co stanowi dodatkowo naruszenie art. 30 ust. 4 k.p.), a także bez określenia i szczegółowego wykazania, że takie okoliczności stanowią szczególnie ciężkie zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych,

– aktywna działalność związkową działacza związkowego objętego szczególną ochroną stosunku pracy w szczególności w pierwszej fazie po

utworzeniu jednostki organizacyjnej danego związku zawodowego musi polegać na występowaniu tej osoby stosunku do pracodawcy i jego własnej inicjatywy, a nie może dotyczyć zwiększania liczebności członku związku zawodowego, konsultacji z przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej, dowiadywania się o uprawnieniach jemu przysługujących jako osobie funkcyjnej,

- przez niewłaściwe zastosowanie polegające na zastosowaniu przepisów prawa materialnego, o których jest mowa powyżej, do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego polegającego na pominięciu w ustaleniu tego stanu faktycznego zeznań świadków lub stron:

- K. K. w części dotyczącej faktów, że relacje między powodem a wójtem i jego zastępcą pogorszyły się od początku 2015 r., że zastępca wójta w stosunku do powoda zachowywał się jak „dziecko w piaskownicy”, że różne osoby mówiły, że wójt i jego zastępca byli rozdrażnieni sytuacją, że mają działacza w urzędzie, co wynikało z wypowiedzi pracowników urzędu, że jest działacz w gminie było odbierane negatywnie, że pracownicy nie powiedzą tego wprost, ale co niektórzy bardzo chętnie przystąpili by do związków, a co niektórzy boją się powiedzieć, że są w związkach, bo czują się gorzej traktowani,

- C. C. w części dotyczących faktów, że podjęcie uchwały o objęciu szczególną ochroną stosunku pracy było wynikiem praktyki, że na 14 kół jako niższych szczebli międzyzakładowej organizacji związkowej ich przewodniczący jako członkowie zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej są objęci szczególną ochroną stosunku pracy na wniosek swojego koła, że powód w porównaniu z innymi przewodniczącymi kół był bardzo aktywny, że częste były osobiste kontakty telefoniczne powoda z przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej, a przewodniczący pełni tę funkcję ponad 12 lat, że powoda interesowały uprawnienia związków zawodowych, co może a czego nie jako przewodniczący koła, że powód był umówiony z prawnikami w temacie godzin nadliczbowych pracowników urzędu gminy, powód chciał się odnieść także do systemu wynagrodzeń, powód często pytał czy może podjąć pewne działania, że po zwolnieniu powoda świadek miał telefon od członków związku, co dalej mają robić, skoro zwolnili przewodniczącego, na 14 kół w dwóch kołach przewodniczący nie jest objęty ochroną, że sprawy dotyczące nadgodzin, systemu wynagradzania

były w trakcie rozwiązania. One się nie zakończyły z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, że dwa miesiące wcześniej lub miesiąc wcześniej wójt zwrócił się z pismem do organizacji wskazując prawie wszystkich pracowników urzędu z zapytaniem czy są objęci obroną, pracodawca nie znał listy członków związku, gdyż nie chcieli ujawniać nazwisk przed restrykcjami ze strony pracodawcy,

- M. Ż. w części dotyczącej faktów, że zwolnienie powoda w 2014 r. miało wiązać się ze zmianami organizacyjnymi, a nie z przyczynami leżącymi po stronie powoda, a powód o tym fakcie nie został poinformowany, relacje powoda z pracownikami były pozytywne pomimo spięć,

- T. W. w części dotyczącej faktów, że od powoda nie słyszał, że wójt chce go zwolnić,

- Z. P. w części dotyczącej faktów, że kłótni powoda z wójtem świadek nie kojarzy, powód miał ostrą wymianę zdań z M. Ż., a powód mówił głośno, że pomiędzy wójtem a innymi pracownikami zdarzają się głośne sytuacje, wójt ma taki charakter,

- T. P. w części dotyczącej faktów, że były sprzeczki pomiędzy powodem a wójtem, nie zawsze tak było, były i pozytywne relacje między nimi, różne były relacje wójta z pracownikami, zastępca wójta odnosił się w sposób wulgarny w stosunku do pracowników,

- K. W. w części dotyczącej faktów, że rozwiązania problemów z wodą następowały w przeciągu kilku godzin,

- T. W. w części dotyczącej faktów, że powód przyszedł w styczniu 2015 r. i zapytał, czy pracownik chce się zapisać do związku zawodowego, były cztery nieoficjalne spotkania od stycznia 2015 r. dotyczące związków zawodowych, że zastępca wójta potrafi nakazać wyrzucenie pracownika za drzwi,

- powoda w części dotyczącej faktów, że celem założenia związku były obawy pracowników co do ich nierównego traktowania przez wójta i zastępcę, po zapytaniu przez wójta o zwolnienie 6 osób niektórzy się przestraszyli i część nie chciała być świadkami, pierwsze sześć osób, które chciało założyć związek wytypowało powoda na przewodniczącego, bo sami nie chcieli się ujawniać, bo się bali, że po złożeniu informacji o ochronie wójt wystosował do związku zawodowego pismo o zwolnieniu 6 osób tylko po to by się dowiedzieć, czy oni faktycznie są

członkami, że w styczniu 2015 r. w momencie wyborów związkowych nie obawiał się o swoją pracę, że wójt po złożeniu informacji kwartalnej powiedział, że żałuje, że nie pozwalniał nas wszystkich, że wójt zarzucił powodowi, że zapisał się do [...], że protest, który powód napisał był związany z zarzutem, że mało rzeczy jest na piśmie, że powód z wójtem umówił się, że powód nie będzie wieszał żadnych flag, ani tablic, że na początku udawało się rozmawiać z wójtem, a nawet powód zaproponował, że do końca kadencji pójdzie na urlop bezpłatny, że powód wystąpił z inicjatywą zmiany zatrudnienia na część etatu w maju 2015 r. celem zażegnania konfliktu związanego z działalnością związkową na co wójt się zgodził, a w czerwcu i lipcu 2015 r. nie było żadnych zgrzytów,

– J. M. w części dotyczącej faktów, że pracodawca o przyczynach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (kwestia zaopatrzenia w wodę, kwestia ciągnika) wiedział w 2014 r., że wójt jest nerwowy, ale pomimo to z powodem podaje sobie rękę, że konflikty istnieją na gruncie służbowym a nie prywatnym, że wójt przystał na warunki porozumienia ograniczającego etat powoda,

– pomięciu w ustaleniach faktycznych przez Sąd Okręgowy treści ankiety przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w części dotyczącej tabeli (kolumna raz w miesiącu i częściej), z której wynika że ewentualne zachowania mogące świadczyć o znamionach mobbingu dotyczą wójta i zastępcy wójta, a nie powoda.

W przypadku, gdyby Sąd Najwyższy nie uznał tych zarzutów za uzasadnione, naruszenie przez błędną wykładnię prowadzącą w konsekwencji do zastosowania art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 i art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 45 § 2 k.p. i z art. 56 § 2 k.p., polegającą na przyjęciu, że:

– w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy i braku zgody tej organizacji na takie rozwiązanie umowy o pracę dopuszczalne jest oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.) z powołaniem się na naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego lub

sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem szczególnej ochrony stosunku pracy,

- w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z członkiem zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy i braku zgody organizacji na takie rozwiązanie umowy o pracę, dopuszczalne jest oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania (na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.) w oparciu o okoliczności niewskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z win pracownika (co stanowi dodatkowo naruszenie art. 30 ust. 4 k.p.), a także bez określenia i szczegółowego wykazania, że takie okoliczności stanowią szczególnie ciężkie zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych,

- aktywna działalność związkową działacza związkowego objętego szczególną ochroną stosunku pracy w szczególności w pierwszej fazie po utworzeniu jednostki organizacyjnej danego związku zawodowego musi polegać na występowaniu tej osoby stosunku do pracodawcy i jego własnej inicjatywy a nie może dotyczyć zwiększania liczebności członku związku zawodowego, konsultacji z przewodniczącym międzyzakładowej organizacji związkowej, dowiadywania się o uprawnieniach jemu przysługujących jako osobie funkcyjnej.

Skarżący zarzucił też niezastosowanie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., co jest konsekwencją błędnej wykładni przepisów, o których mowa w pkt III 2 b., mimo że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, przy jednoczesnym uznaniu prawdziwości i konkretności przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 24 stycznia 2018 r. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 87.585,39 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, o ile Sąd Najwyższy uzna za spełnione przesłanki wynikające z art. 398¹⁶ k.p.c., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje oraz za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona. W szczególności na uwzględnienie zasługują bowiem, zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane w ramach pierwszej podstawy zaskarżenia (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 56 § 1 k.p.

Wstępnie Sąd Najwyższy pragnie podkreślić, że ze stanowiska zajętego przez Sąd drugiej instancji jednoznacznie wynika, że pozwany nie tylko dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, ale także podał przyczyny rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym, które nie uzasadniały rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Równocześnie Sąd Okręgowy uznał jednak, że żądanie przywrócenia skarżącego do pracy stanowiło nadużycie prawa jako sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.).

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem

będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zgodnie z art. 34 ust. 1 tej ustawy, przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę. Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm.) dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W orzecznictwie oraz w doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera przy tym żadnego wyłączenia 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 określone w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy, a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Ze swojej strony organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15, LEX nr 2112310).

Równocześnie jednak od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak) w orzecznictwie nie jest kwestionowany pogląd, że na podstawie art. 477¹ k.p.c. (w związku z art. 8 k.p.), ale już nie na podstawie art. 45 § 2 k.p. (a to ze względu na regulację art. 45 § 3 k.p.), sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (por. także wyroki: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 336; z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 535/01, LEX nr 1165843; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326). Nie chodzi przy tym o brak zasadności powództwa w ogóle, gdyż w

takim wypadku zachodziłaby konieczność oddalenia powództwa, ale o zasądzenie odszkodowania w miejsce wybranego przez pracownika roszczenia przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy 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 (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma jednakże miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględного charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy uznaje bowiem, iż o ile wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej (obecnie: objęcie go ochroną związkową) po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia stosunku pracy lub w okresie biegu wypowiedzenia sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy lub do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157 oraz z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8, s. 42), to za takie może być uznane w okolicznościach danego przypadku utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej albo na społecznego inspektora pracy (aktualnie: objęcie go ochroną związkową) wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzenia umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21,

poz. 416; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 133; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 316). W judykaturze podkreśla się przy tym, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych dochodzenie przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się jednak, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi objętemu tą ochroną w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienia pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń w sytuacji, w której wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę dokonano nie tylko z naruszeniem prawa (bez zgody związku zawodowego), ale także w sytuacji braku przyczyn uzasadniających takie działania (por. pośród wielu wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252; z dnia 20 października 2015 r., I PK 288/14, LEX nr 2122370 oraz powołany wcześniej wyrok z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15).

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy zauważa natomiast jeszcze raz, że Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym nie istniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skarżącym bez wypowiedzenia z jego winy. Okoliczności, na które powoływał się w tym zakresie pozwany, w ogóle nie znalazły bowiem potwierdzenia. Co już wyżej zostało także podniesione, Sąd drugiej instancji przyjął również, że rozwiązanie ze skarżącym umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem związkowej ochrony trwałości stosunku pracy. Już zatem tylko to stwierdzenie wystarcza do uznania, że zaskarżony wyrok narusza trafnie powołane w rozpatrywanej skardze kasacyjnej przepisy art. 32

ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 8 k.p. i art. 56 § 1 k.p. Nie może być bowiem mowy o nadużyciu przez skarżącego przysługującej mu ochrony związkowej, jeżeli pracodawca rozwiązał łączący strony stosunek pracy nie tylko z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż nie uzyskał zgody związku zawodowego na to rozwiązanie, ale ponadto uczynił to bez uzasadnionej przyczyny.

Zdaniem Sądu Najwyższego, naruszenie zaskarżonym wyrokiem art. 8 k.p. przejawia się też w przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że skarżący dopuścił się nadużycia prawa do ochrony związkowej przez wykorzystanie jej w celu sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej ochrony, gdyż został objęty tą ochroną, obawiając się zwolnienia z pracy, które pierwotnie miało nastąpić już pod koniec 2014 r. Wynikająca z niezakwestionowanych w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego chronologia zdarzeń była jednak taka, że objęcie skarżącego ochroną związkową nastąpiło już w styczniu 2015 r., a więc na ponad pół roku przed podjęciem przez pozwanego rzeczywistych działań zmierzających do rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę, a zatem nie stanowiło (i nie mogło stanowić) reakcji na te działania, która w pewnych sytuacjach mogłaby być uznana za nadużycie prawa, ale tylko wówczas, gdyby skarżący faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co wszakże w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy zostało wykluczone, a następnie doprowadził do objęcia go ochroną związkową po podjęciu przez pozwanego działań mających na celu rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Nie są natomiast uzasadnione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. i art. 45 § 3 k.p. Zasądzając na rzecz skarżącego odszkodowanie w miejsce przywrócenia go do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, Sąd Okręgowy nie powołał bowiem jako podstawy prawnej tego rozstrzygnięcia wymienionych przepisów, a zatem nie mógł ich naruszyć, zwłaszcza przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak sugeruje skarżący. Lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wskazuje zaś, że podstawę tę stanowiły art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c., które to

przepisy byłyby właściwe w sytuacji, w której faktycznie doszłoby do nadużycia prawa do ochrony związkowej (por. prawidłowo powołany przez Sąd drugiej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172). Sąd Najwyższy stwierdza również, że art. 477¹ k.p.c. nie został powołany w podstawach zaskarżenia, co powoduje, że dalsze rozważania w tym zakresie nie są możliwe, ponieważ stoi im na przeszkodzie regulacja art. 398¹³ § 1 k.p.c.

Odnosząc się z kolei do sformułowanych w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy zauważa, że stwierdzone i opisane wcześniej naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów prawa materialnego powodują, że bliższa analiza zarzutów procesowych nie jest konieczna dla oceny zasadności skargi. Dlatego Sąd Najwyższy sygnalizuje jedynie, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej, gdyż konieczne jest wskazanie wraz z nim także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044), czego skarżący nie czyni. Jeżeli natomiast podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia

2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Skarżący zarzuca wprowadzie pominięcie przez Sąd drugiej instancji części materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, jednakże uchybienia te, zdaniem Sądu Najwyższego, pozostają bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, jeśli zważyć, że wpływ w tym zakresie miały zasadniczo wytknięte wyżej naruszenia przepisów prawa materialnego.

Z kolei na temat wagi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) jako podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, wyjaśniając, że naruszenie tego przepisu z reguły nie ma wpływu na treść wyroku, gdyż uzasadnienie sporządzane jest dopiero po jego wydaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352). Wyjątkowo jednak, niezgodne z art. 328 § 2 k.p.c. sporządzenie uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy niezachowanie jego wymagań konstrukcyjnych będzie czynić zasadnym kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352) lub gdy uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420 oraz z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020) albo nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Skarżący takich wad uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jednak nie zarzuca.

Kierując się wszakże wcześniej przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.