



Sygn. akt III PSKP 2/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa H. W.
przeciwko G. S.A. z siedzibą w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze
z dnia 30 października 2020 r., sygn. akt VII Pa 12/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 października 2020 r., sygn. akt VII Pa 12/20 Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze w wyniku apelacji pozwanego G. S.A. z siedzibą w W. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Lubaniu z 30 grudnia 2019 r., sygn. akt IV

P 50/19 w pkt I i II w ten sposób, że oddalił powództwo H. W. o przywrócenie do pracy i obciążył powoda kosztami postępowania.

W sprawie ustalono, że powód H. W. był zatrudniony u pozwanego G. S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku mistrza. Do 1 września 2017 r. powód był zatrudniony na stanowisku kierownika Terenowej Jednostki w Z.

W roku 2016 r. u pozwanego został przeprowadzony audyt, związany głównie z zadaniami realizowanymi od roku 2009. Przeprowadzony audyt wykazał szereg nieprawidłowości w realizowaniu przez powoda swoich obowiązków pracowniczych. W wyniku wniosków zawartych w audycie na mocy porozumienia stron z 23 sierpnia 2017 r. H. W. został przeniesiony ze stanowiska kierownika jednostki na stanowisko mistrza. Po audycie, przeprowadzono dalsze kontrole, które wykazywały dalsze nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda. Wady stwierdzone w drodze audytu zostały objęte programem pracy naprawczej, co skutkowało dla pozwanego nakładami finansowymi rzędu 700 000 zł.

Pozwany w dniu 11 kwietnia 2018 r. zwrócił się do Związku Zawodowego Pracowników w W. z zapytaniem czy powód jest członkiem tego związku. Pismem z. 20 kwietnia 2018 r. związek poinformował pozwanego, iż powód nie jest jego członkiem.

W kwietniu 2018 r. powód udał się na zwolnienie lekarskie, a następnie złożył wniosek o urlop wypoczynkowy. Po odrzuceniu jego wniosku o urlop, powód udał się do lekarza od którego otrzymał zwolnienie lekarskie na którym przebywał do lutego 2019 r. W trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim w dniu 7 maja 2018 r. powód wstąpił do związku zawodowego Pracowników w W. O przynależności H. W. do związku zawodowego pozwany został poinformowany pismem z 28 czerwca 2018 r. Z tytułu przynależności powoda do związku zawodowego, z wynagrodzenia powoda były odprowadzane składki członkowskie.

W dniu 18 lutego 2019 r., pozwany złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę zostały wskazane liczne oraz poważne naruszenia poczynione w toku wykonywanych przez powoda obowiązków,

realizowanych na stanowisku mistrza, a w okresie objętym stawianymi mu zarzutami Kierownika Terenowej Jednostki w Z. (Oddziału Spółki w W.). Uchybienia zaistniałe po stronie powoda w szczególności dotyczyły zaniedbań na gruncie prac realizowanych przez Terenową Jednostkę w Z. w kontekście prac dotyczących:

- realizacji umowy nr [...] z 29 października 2015 r. dotyczącej zadania związanego z „przełożeniem gazociągu [...] zasilającego S., zabezpieczenie wypływu w miejscu skrzyżowania z rzeką S.”;
- realizacji umowy nr [...] z 17 kwietnia 2009 r., dotyczącej wykonania zadania remontowo inwestycyjnego „przebudowy [...]”,
- realizacji umowy nr [...] ([...]) zawartej w dniu 23 grudnia 2009 r. z Przedsiębiorstwem „P.” sp. z o.o. na „przebudowę stacji redukcyjno-pomiarowej i st. T. (S.)”,
- realizacji umowy nr [...] na wykonanie robót budowlanych dla zadania „Remontu budynku warsztatowego przy ul. [...] w Z.” z 25 maja 2015 r.,
- realizacji umowy nr [...] na wykonanie dokumentacji projektowej oraz wykonanie robót budowlanych dla zadań „Likwidacji odwadniacza na stacji redukcyjno-pomiarowej C., S., Z.. J.. C., L.. O.” z 7 kwietnia 2015 r.,
- nieprawidłowości w toku realizacji prac wykonywanych na obiekcie Stacji Redukcyjno-Pomiarowej w Z. nr [...] i [...].

Dalsze zarzuty dotyczyły przyznanych przez samego powoda zaniedbań przy realizacji:

- zadań w U. (2014)
- prac w miejscowości S.(2012 - 2013)
- prac na odcinku Ł. – Ś. (2016)
- prac wykonywanych nad K.
- prac wykonywanych w P..

Powód nadto miał dopuścić się licznych zaniedbań przy realizacji zadań nadzorczych dotyczących czynności eksploatacyjnych w T. Pozwany pracodawca w wypowiedzeniu podał też, że liczba i waga uchybień, do których doszło po stronie powoda spowodowały utratę zaufania do powoda jako pracownika, narażenie spółki na ponoszenie negatywnych konsekwencji finansowych, konieczność podejmowania licznych czynności wyjaśniających, uznanie że powód nie panował

na powierzonych mu zadaniach oraz podlegającymi mu pracownikami, jak również doprowadzenie do sytuacji w której u pozwanego dochodziło do licznych, poważnych konfliktów personalnych.

Przedmiotem umowy nr [...] z 29 października 2015 r. było zrealizowanie przełożenia gazociągu pod rzeką S. Pismem z 18 lipca 2016 r. zastępca dyrektora oddziału w W. B. P., w związku z prowadzonymi pracami powołała komisję do odbioru próby ciśnieniowej - czyli próby wytrzymałości i szczelności obiektu - w składzie powoda H. W. jako przewodniczącego oraz T. M. jako zastępcy przewodniczącego komisji. Odbioru należało dokonać przy współudziale inspektora nadzoru J. O., wykonawcy próby Z. P. i kierownika budowy K. S.. W dniu odbioru prób T. M. uczestniczył w naradzie koordynacyjnej dotyczącej budowy gazociągu P. – Ż., a także zajmował się dostarczeniem do W. do legalizacji butli do aparatów powietrznych, dlatego nie brał udziału w odbiorze wykonania próby szczelności, jak również w odbiorze wykonania próby wytrzymałości. Mimo niepełnego składu komisji powód podjął decyzję o samodzielnym odbiorze prac. W przedmiotowych protokołach zamieszczono niezgodną ze stanem faktycznym informację jakoby miał być do nich załączony projekt wykonania próby, podczas gdy dokument taki nie był uzgadniany z Urzędem Dozoru Technicznego i nie został załączony do protokołów. Pismem z 26 lipca 2016 r. zastępca dyrektora oddziału w W. B. P. powołała komisję odbioru technicznego w składzie: powód jako przewodniczący, T. M. jako zastępcę przewodniczącego komisji, jak również przedstawiciele pionu eksploatacji, działu ds. ochrony środowiska, ochrony przeciwpożarowej, działu BHP przy udziale kierownika budowy K. S. oraz Inspektora Nadzoru J. O. W dniu 29 lipca 2016 r. został sporządzony protokół odbioru technicznego dla zadania przełożenia gazociągu pod rzeką S. Odbiór techniczny został przeprowadzony jedynie przez powoda przy współudziale inspektora nadzoru J. O. oraz kierownika budowy K. S.. Już przed dokonaniem odbioru technicznego powód miał wiedzę, iż w dniu 29 lipca 2016 r. komisja mająca go dokonać nie będzie mogła zebrać się w pełnym składzie. W dniu 21 sierpnia 2016 r. przeprowadzony został rozruch obiektu przez komisję w skład której wchodził powód jako przewodniczący oraz P.N. jako zastępca przewodniczącego. Rozruch został przeprowadzony także przy udziale kierownika budowy. Na protokole z rozruchu podpisał się też J.O. jako inspektor nadzoru,

jednak data podpisu to 22 sierpnia 2016 r. W celu odbioru końcowego zastępca dyrektora oddziału w W. B.P. pismem z 24 sierpnia 2016 r. powołała komisję odbioru końcowego w składzie: powód jako przewodniczący, T. M. jako zastępca przewodniczącego komisji, jak również przedstawiciele pionu eksploatacji, działu ds. ochrony środowiska, ochrony przeciwpożarowej, działu BHP przy udziale kierownika budowy K. S. oraz inspektora nadzoru M. R. Odbiór końcowy przeprowadzono 31 sierpnia 2016 r. Skład komisji dokonującej odbioru był inny niż ten wynikający z pisma z 24 sierpnia 2019 r. Odbioru dokonano w składzie trzyosobowym, tj.: bez udziału przedstawicieli pionu eksploatacji, działu eksploatacji ds. ochrony środowiska oraz działu ochrony przeciwpożarowej, zaś w treści protokołu odbioru końcowego nie określono jakie dokumenty były przedmiotem sprawdzenia przez komisję.

W związku z pracami wynikającymi z umowy nr [...] z 29 października 2015 r. powód był odpowiedzialny za eksploatację. Spółka E. była dostawcą sprzętu i obsługiwała urządzenia przewiertowe w ramach realizacji części prac przewidzianych poleceniem pracy gazoniebezpiecznej nr [...] z 27 czerwca 2016 r. wystawionym na wykonanie przewiertu pod rzeką S. oraz prac ziemnych. W załączonym do polecenia arkuszu dotyczącym składu zespołu realizującego prace, wymienionych zostało dwóch pracowników A. sp. z o.o., zaś jako nadzorujący został wskazany w poleceniu nr [...] P. M.. W dniu 17 kwietnia 2009 r., pozwany zakład pracy zawarł z firmą A. umowę nr [...] na przebudowę S., z terminem realizacji do 31 października 2009 r. W toku tych robót powód pełnił funkcję kierownika i był przełożonym między innymi mistrzów P. N. oraz Z. Ś.. W czasie prac związanych z umową nr [...] stacja była wyłączona, gazociąg był rozgazowany, a gaz dostarczany był z beczki. W toku prac na stacjach w Z. i B. pracownicy otrzymali od przełożonych polecenie by ustalać grubość ścianki gazociągu poprzez ustalenie różnicy między zewnętrzną średnicą, a katalogową wewnętrzną średnicą DN. Sposób ten niesie duże ryzyko błędu i jest niezgodny z normą PN-EN 12732, który nakazuje używać grubościomierza UJ. Podczas prac związanych z umową nr [...] spawy o numerach [...] i [...] nie zostały poddane badaniom nieniszczącym (radiograficznym), jak również nie zostały poddane kontroli wizualnej. W dzienniku spawania nr [...] przedmiotowe spawy zostały jednak wpisane jako prześwietlone

zgodnie z protokołem [...] jak również jako poddane kontroli wizualnej zgodnie z protokołem nr [...]. Pismem z 14 października 2009 r. powód został powołany do komisji odbioru technicznego zadania wynikającego z umowy o nr [...]. Powód nie stawiał się w celu dokonania odbioru technicznego robót.

Przy realizacji polecenia wykonania pracy gazoniebezpiecznej nr [...] z 16 grudnia 2010 r. związanego z wykonaniem prac na obiekcie Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w Z. powód pełnił funkcję osoby odpowiedzialnej za eksploatację, a nadto był powołany jako przewodniczący komisji odbioru technicznego oraz komisji odbioru końcowego. W roku 2018 r. jeden z pracowników biorący w przeszłości udział w przedmiotowych pracach – W. K. - zgłosił swoje podejrzenia co do prawidłowości wykonania przedmiotowych prac. Późniejsze czynności kontrolne przeprowadzone przez pozwanego wykazały brak dokumentacji z badań wizualnych, radiograficznych i magnetyczno - proszkowych. Przedmiotowa dokumentacja została w późniejszym okresie doręczona pozwanemu, jednak treść jej budziła wątpliwości co do autentyczności, gdyż istniało podejrzenie sfałszowania podpisu osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie przedmiotowych badań. Pozwany skontaktował się z firmą, która według przedstawionych dokumentów miała wykonać opisane w nich badania. Zapytana firma stwierdziła, iż przedstawione dokumenty nie są autentyczne. Stało się to w późniejszym okresie przedmiotem zawiadomienia do Prokuratury. Po powzięciu uzasadnionych wątpliwości co do przeprowadzenia badań, pozwany postanowił odkopać miejsce w którym dokonano prac. Następnie pobrano kawałek rury z wycinku gazociągu i przekazano do badań. Badanie wykazało brak przetopu w spoinach, a jest to wada która powstaje gdy spoina jest tworzona. Wada taka grozi rozszczelnieniem układu. Nadto ustalono, iż gdyby przeprowadzono przewidziane procedurą badania, wada zostałaby wykryta. Przy pracach związanych z instalacją gazową, spoiny muszą być wykonywane przez spawaczy z uprawnieniami. Koniecznym jest poddawanie spoin badaniom nieniszczącym, takim jak oględziny, prześwietlenia, badania penetracyjne czy badania rentgenowskie. Na przewodniczącym jak i pozostałych członkach komisji dokonującej odbioru prac spoczywa odpowiedzialność by sprawdzić czy prace zostały wykonane prawidłowo i czy jest stosowna dokumentacja w tym zakresie.

Protokolarne przekazanie budowy której dotyczyła umowa o nr [...] nastąpiło w dniu 12 marca 2010 r., przy udziale powoda, a także M. S. będącego inspektorem nadzoru oraz kierownika budowy w osobie M. G.. W toku realizacji umowy służby eksploatacyjne Terenowej Jednostki Eksploatacji w Z. przebudowały następujące elementy S.:

- rurociąg od ZZU wejściowego do kurka przed układem obejściowym (razem z kurkiem);
- gazociąg od kurka za układem obejściowym (włącznie z kurkiem) do ZZU wejściowego;
- zabudowę kontenerową układu obejściowego.

Wymienione prace wykonane zostały na polecenie powoda będącego wówczas kierownikiem T.. Harmonogram realizacji przedmiotowych prac nie został uzgodniony z wykonawcą, zaś prace nie zostały zrealizowane na podstawie pisemnego polecenia wykonania pracy gazoniebezpiecznej, jak również nie odnotowano wymaganych zgłoszeń do ODG. Mimo, iż projekt przewidywał wykonanie układu obejściowego bez osłon, służby eksploatacyjne T. wykonały zabudowę kontenerową oraz fundamenty. Zmiany te nie zostały uzgodnione z projektantem ani służbami technicznymi. Nadto podczas przeprowadzania prac, nie wykonano obowiązkowego w takim przypadku badania spoin, natomiast kontener stacji został postawiony jako samowola budowlana. Powód nie miał uprawnień do zmiany zakresu prac, jako iż mógł tego dokonać wyłącznie dyrektor zakładu. W korespondencji mail powód podał, iż przebudowa gazociągu i rurociągu nie została przewidziana w dokumentacji projektowej, natomiast zabudowa kontenerowa ma charakter tymczasowy. Rozbiórki kontenera, jak również działań mających na celu legalizację obiektu nie dokonano aż do roku 2014, mimo iż sam obiekt zaczął być eksploatowany już w lipcu 2011.

Przy realizacji umowy dotyczącej remontu budynku warsztatowego L w Z. powód podpisał się na dokumencie zmieniającym zakres umowy w miejscu przeznaczonym dla G. S.A., podczas gdy nie miał upoważnienia do występowania w takim charakterze. Przy realizacji przedmiotowej umowy powód występował w charakterze przedstawiciela użytkownika, jak również wybrany został na przewodniczącego komisji odbiorowej do odbioru końcowego remontu. Przy

odbiorze prac związanych z przedmiotową umową powód potwierdził odbiór swoim podpisem. Mimo że komisja powołana do odbioru została powołana w dziesięcioosobowym składzie, odbiór został dokonany w pięcioosobowym. W protokole nie doprecyzowano także dokumentów oraz czynności, których odbiór dotyczył.

Przy realizacji umowy o nr [...] dotyczącej „Likwidacji odwadniacza na stacji redukcyjno-pomiarowej C., S., Z.. J., C., L.. O.”, w poleceniu prac gazoniebezpiecznych z 7 kwietnia 2016 r nr [...] jako osoba nadzorująca został wskazany A. K., który zgodnie z procedurami Systemu Eksploatacji Sieci Przesyłowej zobowiązany był do zgłoszenia rozpoczęcia i zakończenia prac. Tymczasem rozpoczęcia i zakończenia prac w dniu 31 października 2016 r. dokonał T. C., mimo iż nie figurował on w arkuszu składu zespołów realizujących w tym dniu polecenie prac gazoniebezpiecznych. T. C. pierwotnie miał być nadzorującym, ale nim przedmiotowe prace zostały rozpoczęte, za zgodą powoda - będącego odpowiedzialnym za eksploatację - został on zastąpiony przez A. K..

Przy realizacji zadania w miejscowości Ubocze w roku 2014 dokonano zaspawania łaty bez prześwitleń. Przy realizacji zadania w miejscowości Sosnówka realizowanego w latach 2012 - 2013, podczas wykonywania pracy polegającej na naspawaniu łat na długości 2 - 2,5 m na gazociągu, nie dokonano badań spoin. Przy realizacji prac na odcinku Ł. - Ś. w roku 2016 zlecono jedno badanie, które dało wynik negatywny, drugiego natomiast zaniechano. W czasie prac związanych z wycięciem zasuwy nad K. i wstawieniem zasuwy w P. zaniechano badań. Podczas naprawy pękniętej spoiny w miejscowości G. mimo naprawy spoiny zaniechano badań. Wszystkie przedmiotowe prace nadzorował powód H. W.

Powołanie członków komisji mającej dokonać odbioru prac dokonuje się na wniosek jednostki realizującej zadanie. Następuje to w drodze polecenia służbowego. W razie gdy któryś z członków komisji nie może być obecny, to członek komisji winien jest zawiadomić przewodniczącego, który następnie zawnioskuje o wyznaczenie zastępcy. Procedura ta została wprowadzona w wyniku zaleceń po przeprowadzeniu jednego z audytów. Wcześniej kwestia nieobecności członka komisji nie była uregulowana.

W toku nadzorowania prac związanych ze zdarzeniami awaryjnych [...] oraz [...] powód pełnił funkcje nadzorującego jako kierownik jednostki. W trakcie realizacji tych zadań nie sporządzono dokumentacji w postaci protokołów z badań, jak również nie dokonano wpisów w dokumentacji z usuwania przedmiotowych zdarzeń awaryjnych. Nie przeprowadzono również badań nieniszczących spoin obwodowych.

W roku 2016 w zarządzie pozwanej zaczęły pojawiać się skargi dotyczące konfliktu personalnego - i wynikającej z tego niemożności współpracy - pomiędzy W. K. oraz jego przełożonymi, a przede wszystkim jednym z mistrzów – P. N.. Konflikt zaczął mieć miejsce po tym jak W. K. i jeszcze jeden pracownik przekazali dyrekcji pozwanego zakładu informacje dotyczące nieprawidłowości w pracach przeprowadzanych w latach 2009 - 2010. W celu zażegnania konfliktu odbyło się kilka rozmów z powodem, podczas których nakazano mu zażegnać spór. Powód modyfikował składy brygad, by odsunąć od siebie skonfliktowanych pracowników, jednak nie zdołał załagodzić konfliktu. Konflikt ustał dopiero w 2018 r., kiedy to P. N. został zwolniony.

Zasady wykonywania prac gazoniebezpiecznych zostały zawarte w procedurze P.02/G/01, która obowiązywała od 15 października 2007 r., a następnie w procedurze P.02.0.02 która obowiązywała od 12 sierpnia 2013 r. W myśl punktu 5.2.1. procedury P.02/G/01 prace gazoniebezpieczne mogą być prowadzone wyłącznie na podstawie pisemnego polecenia wykonania pracy gazoniebezpiecznej. W myśl punktu 5.5.2. osoba odpowiedzialna za eksploatację ma prawo kontrolować przebieg takiej pracy, natomiast w myśl punktu 5.6.12 dokumentacja pracy gazoniebezpiecznej po wykonaniu pracy trafia w oryginale do służb poleceńodawcy. Jedna kopia dokumentacji pracy gazoniebezpiecznej po jej wykonaniu powinna być przekazana odpowiedzialnemu za eksploatację. Zgodnie z punktem 5.4.3.2. procedury P.02.0.02 przy pracach gazoniebezpiecznych, które będą trwały dłużej niż jeden dzień należy każdorazowo zawiadomić oddział dyspozycji gazu o rozpoczęciu i zakończeniu prac.

Kwestie związane z postępowaniem w przypadku wystąpienia awarii i zdarzenia awaryjnego, a także ewidencjonowanie awarii i zdarzeń awaryjnych zostało określone w procedurze P.02/A/01. W myśl punktu 4 odpowiedzialność za

przestrzeganie procedury ponosi między innymi kadra kierownicza. Punkt 5.2.2. nakłada na kierującego akcją obowiązek zabezpieczenia materiałów i informacji mających znaczenie dla późniejszego ustalenia awarii lub zdarzenia awaryjnego. W myśl punktu 5.5.1. z każdej awarii/zdarzenia awaryjnego sporządzany jest protokół na druku, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej procedury. W myśl punktu 5.5.3. dyspozycje gazu prowadzą ewidencje awarii i zdarzeń awaryjnych w postaci Książki awarii/zdarzeń awaryjnych której wzór stanowi załącznik do niniejszej procedury.

Odbiór zadań inwestycyjnych i remontowych, rozruch i przekazanie do eksploatacji obiektu sieci przesyłowej zostało określone w procedurze P.02.0.12. W myśl punktu 5.2.4. odbiór próby szczelności jest dokonywany przez komisję w skład której wchodzi przewodniczący, jego zastępca, sekretarz komisji, a według potrzeb także i inni członkowie. W myśl punktu 5.3.4. W skład komisji dokonującej odbioru technicznego wchodzi przewodniczący, jego zastępca, sekretarz komisji, przedstawiciel pionu eksploatacji, przedstawiciel pionu inwestycji, przedstawiciel działu eksploatacji obiektów (ds. ochrony środowiska), przedstawiciel działu ochrony przeciwpożarowej, przedstawiciel działu bhp i inni członkowie w przypadku takiej potrzeby. Według punktów 5.6.3. i 5.6.4. komisje odbioru rozruchu obiektu sieci przesyłowej powołuje dyrektor oddziału bądź jego zastępca, bądź też komisja odbioru technicznego może być jednocześnie komisją rozruchu obiektu sieci przesyłowej. Zgodnie z punktem 5.7.4. procedury w skład komisji odbioru końcowego wchodzi przewodniczący, jego zastępca, sekretarz komisji, przedstawiciel pionu eksploatacji, przedstawiciel pionu inwestycji, przedstawiciel działu eksploatacji obiektów (ds. ochrony środowiska), przedstawiciel działu ochrony przeciwpożarowej, przedstawiciel działu bhp i inni członkowie w przypadku takiej potrzeby. Nadto odbiór odbywa się przy współudziale inspektora nadzoru, kierownika budowy a w razie potrzeby także i innych osób.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7930 zł.

Wyrokiem z 30 grudnia 2019 r., sygn. akt IV P 50/19 Sąd Rejonowy w Lubaniu w sprawie z powództwa H. W. przeciwko G. S.A. z siedzibą w W. o przewrót do pracy:

I. zasądził od pozwanego G. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda H. W. kwotę 23.790 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 29 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

II. zasądził od pozwanego G. S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda H. W. kwotę 3.840 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty od pozwu, kwotę 1.080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 1.950 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdu pełnomocnika powoda.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 38 § 1 k.p.; art. 45 § 1 (w zw. z § 2) k.p.; art. 8 k.p. oraz art. 30 ust. 3 o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie i zmienił zaskarżony wyrok.

Sąd odwoławczy wskazał, że w jego ocenie, postępowanie dowodowe zostało przez Sąd Rejonowy przeprowadzone właściwe i skrupulatnie w niezbędnym do rozstrzygnięcia zakresie, nie uchybiając przepisom prawa procesowego. Analizując stan sprawy wysnuł przy tym w przeważającej większości prawidłowe wnioski. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy, jak również w pełni zgodził się z argumentacją jaka legła u podstaw zaskarżonego wyroku w zakresie uznania, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były rzeczywiste i konkretne, a powód dopuścił się zarzucanych mu zachowań. Zdaniem Sądu drugiej instancji, także, jak najbardziej prawidłowo, Sąd pierwszej instancji ocenił, że pracodawca nie zachował wymogów z art. 38 k.p. czym naruszył tryb rozwiązania umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji wskazał zatem, że u podstaw uwzględnienia apelacji strony pozwanej legły nie jakiekolwiek uchybienia proceduralne, czy w zakresie ustalania stanu faktycznego oraz jego oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy, ale to że realia niniejszej sprawy pozwalały na zastosowanie art. 8 k.p. tak dalece by doprowadzić do oddalenia powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut podniesiony w apelacji jakoby nie doszło do naruszenia art. 38 § 1 k.p. jest chybiony. Nie można było przyjąć, jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy i jak argumentował pełnomocnika powoda, że jakiekolwiek z działań pracodawcy, a w szczególności pismo do związków

zawodowych z 11 kwietnia 2018 r. czyniło zadość konsultacji ze związkami zawodowymi, koniecznej w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z członkiem związku. Powód miał prawo przystąpić do związków zawodowych w okresie niezdolności do pracy. Powody dla których dokonał tego w takim, a nie innym czasie nie mają w niniejszej sprawie nadrzędnego znaczenia. Zaznaczyć trzeba, że powód „tylko” zapisał się do związku. Nie uzyskał w nim żadnej pozycji, która dawałaby mu jakiegokolwiek przywileje. H. W. nie ukrywał tego, że przystąpił do związków zawodowych. Nie zrobił tego w „ostatniej chwili” przed wypowiedzeniem. Zasadnie przy tym podnoszono, że o tym fakcie pracodawca został poinformowany, a składki związkowe uwzględniane w rozliczeniu płacy. Sąd drugiej instancji nie dopatrył się podstaw by można było oczekiwać od pracownika, aby do różnych komórek organizacyjnych pracodawcy (on czy związek zawodowy) miał obowiązek przekazywać tę samą informację. Rzeczą pracodawcy jest takie organizowanie przepływu istotnych informacji by one mogły być wykorzystane w pełni, tj. nie tylko przez księgowość, ale np. też kadry. Leży to w jego własnym interesie. Pracodawca powinien był zatem zamierzając wypowiedzieć powodowi umowę o pracę po jego powrocie z długotrwałego zwolnienia, ponownie zapytać organizacje związkowe czy powód jest ich członkiem, a następnie przeprowadzić stosowną konsultację. Zaznaczyć przy tym należy, że w przypadku H. W. dokonanie konsultacji w trybie art. 38 k.p. nie powodowało, że pracodawca byłby związany stanowiskiem związku zawodowego. Nawet gdyby związek zawodowy wypowiedział się przeciwko rozwiązaniu z powodem umowy o pracę to dla pracodawcy nie byłoby to przeszkodą dla wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle powyższych rozważań nie sposób, zdaniem Sądu drugiej instancji, też uznać za uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie. Gdyby pracodawca przeprowadził konsultację w trybie art. 38 k.p. i następnie wypowiedział powodowi umowę, to nie ulega wątpliwości, że już Sąd Rejonowy oddaliłby w niniejszej sprawie powództwo w całości. Sąd pierwszej instancji nie pozostawił najmniejszych wątpliwości co do tego, że przyczyny wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę, były liczne, a przewinienia udowodnione powodowi co najmniej poważne.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a dla jego skuteczności nie jest wymagane by podane przyczyny miały szczególnie doniosły charakter. Nawet niezawinione zachowania pracownika mogą uzasadnić wypowiedzenie. Tym bardziej zatem ciężkie i poważne naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę wypowiedzenia. Wybór trybu rozwiązania umowy zależy od decyzji pracodawcy. Fakt, że dokonuje on wypowiedzenia nie powoduje automatycznie, że zachowania zarzucane pracownikowi nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie stanowi to też uzasadnienia by w przypadku postępowania sądowego tylko dlatego, że zarzuty zostały wyartykułowane w wypowiedzenia, traktować je inaczej - „łagodniej” i pomijać, że mają obiektywnie charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty postawione powodowi w wypowiedzeniu, opisane szczegółowo przez Sąd Rejonowy w ustaleniach faktycznych, a następnie ocenione w rozważaniach, stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przewinienia powoda były liczne i ciężkie. Zagrożenie interesów pracodawcy było oczywiste, a zachowania powoda były przez niego podejmowane świadomie. Nagromadzenie ujawnionych sytuacji, w których powód naruszył swoje obowiązki nie działa na jego korzyść. Sąd odwoławczy zaznaczył, że wiele z nich gdyby nawet stanowiły jedyną, samodzielną podstawą rozwiązania umowy o pracę, byłyby wystarczające by zwolnić pracownika bez wypowiedzenia. Powód pracował na stanowisku kierowniczym w specyficznej branży. Nie trzeba zaawansowanej wiedzy specjalistycznej i technicznej by ocenić, że prowadzenie prac instalatorskich, czy remontowych przy instalacjach gazowych wymaga szczególnej ostrożności i skrupulatności. Podmiot prowadzący działalność w takiej branży – tak, jak pracodawca powoda - ponosi odpowiedzialność za swoje działanie, które co oczywiste w praktyce odbywa się poprzez pracę osób zatrudnionych na różnego szczebla stanowiskach. Oczywistym jest zatem, że pracodawca ustala reguły zachowania, które uważa za niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa, nie tylko pracy, ale i późniejszego funkcjonowania instalacji gazowych. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest ustalonych w zakładzie

pracy reguł i procedur przestrzegać, szczególnie jest to ważne gdy w perspektywę jest zagrożenie życia wielu osób (nie tylko pracowników) oraz mienia w wielkim rozmiarze (nie tylko zakładu pracy). Powód wielokrotnie umyślnie naruszył obowiązujące zasady w zakresie prac różnych komisji: technicznych, ciśnieniowych, odbiorczych. Nie tylko jako przewodniczący tych komisji przystępował do prac komisji mimo braku ich pełnego składu to jeszcze powstająca wówczas dokumentacja nie była tworzona w sposób pełny. Powód wielu okolicznościom nie zaprzeczał, a do innych wręcz się sam przyznał. Jak ocenił to już Sąd pierwszej instancji, tłumaczenia powoda, jego intencje pozostają bez znaczenia dla obiektywnej oceny, że jego postępowanie było niedopuszczalne. Powód nie przestrzegał lub przyzwalał podległym pracownikom na nieprzestrzeganie obowiązku sprawdzenia spoin po spawaniu (prace w U., S., Ł. – Ś., nad K., w G., P.). W tym zakresie do części zdarzeń sam się przyznał (co również dokładnie opisał Sąd Rejonowy) innym zaprzeczył. Jednakże jego twierdzenia w tym ostatnim zakresie stawały się niewiarygodne w zderzeniu z zeznaniami świadków, np. W. K. (i to nawet gdy oceni się je przez pryzmat pewnego stopnia skonfliktowania świadka z powodem). Skoro bowiem w jednych sytuacjach powód wydając świadomie polecenia pracownikom podejmował decyzje o zaniechaniu sprawdzenia szczelności spoin, to niewiarygodne staje się zarzeczanie innym sytuacjom, szczególnie gdy, podejmowane następnie przez pozwanego działania (odkopanie i sprawdzenie) jednoznacznie potwierdza w ekspertyzie, że do sprawdzenia nie doszło bo ujawniono by nieprawidłowość (prace w Z.).

Powód podnosił, że już został „ukarany” ponieważ przeniesiono go na stanowisko majstra. Trzeba jednak przypomnieć, że całokształt zaniechań i przewinień powoda ujawniał się stopniowo i dopiero z czasem uzyskano pełen obraz sytuacji. Należy zatem przyjąć, że pracodawca ma prawo do tego by znając całokształt okoliczności mógł dokonać ich ponownej zbiorczej oceny, co nie wyklucza wyciągnięcia dalej idących konsekwencji wobec pracownika.

Rozważając zarzut apelacji o naruszeniu art. 8 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że musiał rozstrzygnąć, jaka jest wzajemna relacja i waga pomiędzy niewątpliwym naruszeniem przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę (naruszenie

art. 38 k.p.), a faktem, że powód wielokrotnie dopuścił się czynów stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które to zachowania powoda były różnorodne i niosły ze sobą ogromny ciężar gatunkowy (praca z gazem) oraz zagrożenie dla życia ludzkiego i mienia. Sąd Okręgowy stanął na stanowisko, że powód, lekceważący swoje obowiązki i prowokujący powstawanie potencjalnie niebezpiecznych sytuacji (trwających latami w ukryciu) nie może oczekiwać pozytywnego rozstrzygnięcia chociażby „tylko” w zakresie odszkodowania.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w takich okolicznościach, jakie zaistniały w niniejszej sprawie powództwo powinno być oddalone w całości ponieważ uwzględnienie go w jakimkolwiek zakresie sprzeczne byłoby z zasadami współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego rozumiane są jako zbiór pewnych zasad, będących wskazówkami, jak postępować pod względem moralnym czy etycznym. Nie sposób przyjąć, że osoba, która swoim nagannym zachowaniem nie tylko narusza obowiązujące u pracodawcy zasady i obowiązki, ale sprowadza zagrożenie dla życia, zdrowia mienia innych współobywateli, mogłaby w poczuciu powszechnie obowiązujących zasad etyki i przyzwoitości, spodziewać, że jej żądanie uwzględnienia powództwa, jest zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał apelację strony pozwanej za zasadną i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył powód w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszeniu przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy to jest art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c., a odnośnie przypadku, wskazanego poniżej pod lit. d, również art. 378 § 1 k.p.c. przez brak wskazania podstawy faktycznej lub prawnej rozstrzygnięcia:

a) odnośnie wskazania, w jakim zakresie i w oparciu o jakie ustalenia przyjęte rzekomo za Sądem pierwszej instancji, Sąd odwoławczy stwierdził, że

pracodawca ustalił ponownie całokształt okoliczności, tj. zaniechań i przewinień powoda na etapie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę i są to inne fakty, niż stojące za wcześniejszym zawarciem z powodem porozumienia stron, degradującym go ze stanowiska kierownika na stanowisko majstra i obniżającym wynagrodzenie;

b) odnośnie braku wskazania, czy pracodawca, zgodnie z tzw. zasadą „czystych rąk” zasługiwał na ochronę wynikającą z art. 8 k.p. pomimo niezastosowania konsultacji związkowej, wynikającej z art. 38 § 1 k.p., z uwagi wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu powrotu do pracy po pobycie na zwolnieniu lekarskim ze wskazaniem m.in. na przyczyny, stojące wcześniej za zawarciem przez strony porozumienia, degradującego powoda ze stanowiska kierownika na stanowisko mistrza lub nieprawidłowości wskazane przez samego powoda z uwagi na zadeklarowane przez pracodawcę niewyciąganie wobec pracowników TJE Z. z tego tytułu konsekwencji;

c) odnośnie niewskazania, czy wręczenie powodowi wypowiedzenia, bez wyciągania jednocześnie konsekwencji służbowych wobec innych osób, nie naruszało zasady dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. i jednocześnie art. 8 k.p.,

d) odnośnie nierozpoznania zarzutu nieważności postępowania, podniesionego ewentualnie przez powoda na rozprawie w dniu 2 października 2020 r. na skutek zwrócenia przez przewodniczącego uwagi na ewentualną wadliwość wyroku Sądu pierwszej instancji;

2. naruszeniu prawa materialnego, tj.:

1) art. 8 k.p. w zw. z 30 § 4 k.p. i art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 38 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez:

a) uznanie, że całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawia nie tylko za nieprzywróceniem powoda do pracy, ale również nieprzyznaniem powodowi odszkodowania w oparciu o art. 8 k.p., pomimo tego, że prawidłowa wykładnia art. 8 k.p. powinna prowadzić do wniosku, że powyższe jest możliwe tylko w szczególnych, wyjątkowych i rażących przypadkach, a nie w każdym przypadku, w którym naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych ma

charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. nie w okolicznościach niniejszej sprawy;

b) uznanie, że pozwana zasługuje na ochronę wynikającą z art. 8 k.p., uzasadniającą nieprzyznanie powodowi nawet odszkodowania pomimo naruszenia art. 38 § 1 k.p. oraz naruszeniu zasad współżycia społecznego przez wręczenie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę w dniu powrotu do pracy po pobycie na zwolnieniu lekarskim, wręczenie wypowiedzenia ze wskazaniem, m.in. na przyczyny, stojące za zawarciem przez strony porozumienia, degradującego powoda ze stanowiska kierownika na stanowisko mistrza, jak również ze wskazaniem na nieprawidłowości, podane przez samego powoda z uwagi na zadeklarowane przez pozwaną niewyciąganie wobec pracowników TJE Z. z tego tytułu konsekwencji oraz pomimo dyskryminacji powoda z uwagi na niewyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec innych osób;

2) art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i zastosowanie poprzez uznanie, że przyczyny wskazane przez pracodawcę miały charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji, gdy pracodawca jako przyczynę wskazał utratę zaufania wobec powoda, a poszczególne naruszenia jedynie jako podstawę utraty zaufania wobec powoda.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, wnosząc o ich zasądzenie według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

W niniejszej sprawie zasadne okazały się zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego w postaci art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c. w zakresie zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 8 k.p., a także naruszenia prawa materialnego w postaci zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie wskazuje się, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z 22

lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 Nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Należy przy tym wskazać, że co prawda przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie nie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady (zasad) współżycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie. W uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy jednak wskazać wyjątkowe okoliczności to usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego,

niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2020 r., III PK 82/19, LEX nr 3159100).

Istotne, z perspektywy niniejszej sprawy, jest również zwrócenie uwagi na tzw. zasadę „czystych rąk”. Zasada „czystych rąk” polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (art. 5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669). Tzw. zasada „czystych rąk” jest w praktyce sądowej powszechnie przyjmowana, jako wyrażająca aprobowane w społeczeństwie poczucie, iż osoba nieuczciwa nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudzą nieuczciwość jako podstawę swojej obrony. W wersji rygorystycznej jednak tak stosowana zasada „czystych rąk” prowadzić mogłaby do rozstrzygnięć niesprawiedliwych, w których drobne naruszenia reguł postępowania byłyby praktycznie zrównywane z rażącymi pogwałceniami zasad współżycia społecznego. Stąd regułę tę uzupełnia stanowisko judykatury nakazujące dokonywać dokładnego ustalenia wszystkich okoliczności sprawy i porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron, w kontekście słuszności powoływania się na jedną z nich na art. 5 k.c. lub art. 8 k.p., jako podstawę swej obrony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 maja 2020 r., I PK 145/19, LEX nr 3028843).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji zdecydował o zastosowaniu art. 8 k.p. do oddalenia roszczeń powoda, jednak z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby rozważył on w tym kontekście wszystkie okoliczności sprawy. W zasadzie, z treści uzasadnienia wyroku wynika, że Sąd drugiej instancji rozważył jedynie okoliczności leżące po stronie powoda, natomiast zupełnie pominął okoliczności związane z zachowaniem pozwanego pracodawcy.

Słusznie Sąd Okręgowy dokonał oceny ciężaru naruszenia przez powoda ciężących na nim obowiązków, w zasadzie bowiem jedynie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą do pozbawienia pracownika przysługujących mu uprawnień na podstawie art. 8 k.p. Jednak bezzasadnie Sąd drugiej instancji pominął całkowicie zachowanie się pozwanego pracodawcy, w szczególności fakt wyciągnięcia przez niego już wcześniej konsekwencji wobec powoda z tytułu większości ze sformułowanych wobec niego zarzutów, a także

okoliczność dotyczącą naruszenia art. 38 k.p., co ma wpływ na realizację wskazanej powyżej zasady „czystych rąk”.

I tak, choć Sąd drugiej instancji wskazał na „całokształt zaniechań i przewinień powoda”, który w jego ocenie uzasadniał rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a co więcej, powodował również przyjęcie, że roszczenia powoda stanowią nadużycie prawa podmiotowego, to jednak Sąd odwoławczy w ogóle nie rozważył w tym kontekście zachowania pozwanego pracodawcy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca pod przeprowadzonym w 2018 r. audycie miał świadomość większości z naruszeń, jakich dopuścił się powód, naruszenia te już wtedy uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a mimo to pracodawca świadomie zdecydował się podpisać z powodem porozumienie zmieniające, które przewidywało przeniesienie powoda na niższe stanowisko, tylko po to, aby następnie z tych samych powodów rozwiązać z powodem stosunek pracy. Sąd drugiej instancji nie rozważył, czy takie zachowanie pracodawcy nie naruszało zasad współżycia społecznego, czy było uczciwe w stosunku do powoda, który miał prawo przypuszczać, że zgadzając się na pogorszenie warunków pracy unika poważniejszych konsekwencji naruszenia swoich obowiązków.

W tym kontekście należy również zwrócić uwagę na fakt, że Sąd Okręgowy w ogóle nie rozważył, czy powód był jedyną osobą odpowiedzialną za naruszenia stwierdzone w audycie z 2018 r., a także, czy ewentualni inni pracownicy za nie odpowiedzialni również ponieśli podobne do powoda konsekwencje, czy też tylko powód został podwójnie ukarany za naruszenie swoich obowiązków. Nie można przy tym zgodzić się z zarzutem skargi kasacyjnej, że Sąd drugiej instancji naruszył w ten sposób zasadę równego traktowania wyrażoną w art. 18^{3a} k.p., zwłaszcza, że skarżący nie wskazał jakiegokolwiek kryterium dyskryminacji, na podstawie którego miałby być nierówno traktowany, jednak okoliczność ta ma również znaczenie dla oceny, czy powód nadużył przysługujących mu praw podmiotowych.

Sąd drugiej instancji nie rozważył przy tym należycie kwestii związanych z naruszeniem przez pozwanego pracodawcę art. 38 k.p. w kontekście zastosowania art. 8 k.p. Owszem, Sąd zwrócił uwagę, że musi odnieść zachowanie pracodawcy i naruszenie przez niego wskazanego przepisu do zachowania powoda, stanowiącego podstawę rozwiązania stosunku pracy, jednak w rzeczywistości tego

następnie nie uczynił. Słusznie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, w rozważaniach dotyczących naruszenia przez pracodawcę art. 38 k.p., że miał on świadomość, że powód został członkiem zakładowej organizacji związkowej, został o tym bezpośrednio poinformowany, jak również wynikało to z potrącania składek członkowskich z wynagrodzenia powoda. Mimo tego jednak pracodawca nadal nie przeprowadził wymaganej konsultacji związkowej, naruszył zatem ten obowiązek w pełni świadomie, również z tego względu, że wiedział, iż musi taką konsultację przeprowadzić, skoro wcześniej występował o informację, czy powód jest członkiem związku zawodowego. Te okoliczności również powinny zostać wzięte pod uwagę przy dokonywaniu oceny zasadności zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji powinien bowiem rozważyć, czy na zarzut nadużycia prawa podmiotowego może się powoływać podmiot, który sam świadomie i mając wiedzę o ciążących na nim obowiązkach, obowiązków tych nie wypełnił, choć, jak również słusznie dostrzegł Sąd drugiej instancji, przeprowadzenie wymaganej konsultacji mogłoby jedynie nieco opóźnić dokonanie wypowiedzenia, jednak w żaden sposób nie mogło go zablokować, bowiem stanowisko związku nie wiązało pracodawcy.

Na zakończenie należy jeszcze zauważyć, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji dotknięte jest jeszcze dwoma brakami. Sąd ten nie wskazał bowiem, jakiego właściwie prawa nadużył powód – czy było to prawo do ochrony związkowej, prawo do odwołania do sądu pracy, czy może prawo do żądania odszkodowania? Ponadto, Sąd Okręgowy poprzestał jedynie na stwierdzeniu, że powód nadużył przysługującego mu prawa podmiotowego z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, jednak nie podjął choćby próby wskazania, jakież to zasady współżycia społecznego zostały naruszone zachowaniem powoda.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd drugiej instancji powinien zatem rozważyć wskazane powyżej kwestie, które to rozważania powinny znaleźć odzwierciedlenie w treści uzasadnienia wydanego orzeczenia, a dopiero po ich rozważeniu Sąd powinien wydać rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

