



Sygn. akt II PK 309/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa B. S.
przeciwko Miejsko-Gminnemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w W.
o uchylenie kary upomnienia, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas
pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 16 kwietnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 2 i 3 i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 września 2013 r. Sąd Rejonowy w Ś. przywrócił
powódkę B. S. do pracy w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Ś. do
pracy na poprzednich warunkach.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w jednostce pozwanego - Środowiskowym Domu Pomocy na stanowisku specjalisty, które było stanowiskiem administracyjnym. Pracodawca po raz pierwszy wypowiedział powódce umowę o pracę w kwietniu 2012 r. W następstwie odwołania powódki od wypowiedzenia, w toku postępowania przed sądem, w sprawie IV P .../12, strony zawarły ugode, na mocy której pozwany cofnął swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i zadeklarował, że nie wypowie powódce umowy o pracę przed lipcem 2012 r. Po powrocie do pracy, powódka w lipcu 2012 r. wstąpiła do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność 80”. Ta pismem z dnia 13 sierpnia 2012 r. zawiadomiła pozwanego pracodawcę, że powódka jest członkiem prezydium zarządu związku, podlega szczególnej ochronie i jest uprawniona do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy od 10 sierpnia 2012 r. do końca kadencji, to jest do 2016 r.

W dniu 29 listopada 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując na reorganizację struktury zatrudnienia w Środowiskowym Domu Pomocy i związaną z tym zmianę w regulaminie pozwanego, w wyniku której dotychczasowe obowiązki powódki zostały rozdzielone pomiędzy pracowników, niestosowanie się przez powódkę do ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy „poprzez brak dbania o dobro zakładu pracy i poprzez brak bezstronnego wykonywania powierzonych zadań polegający na przeprowadzeniu w miejscu pracy z uczestnikiem ŚDS rozmów dotyczących problemów osobistych i zawodowych powódki, w tym związanych z organizacją procesu pracy” oraz utratę zaufania z uwagi na niedotrzymanie przez powódkę ustaleń dokonanych podczas postępowania sądowego w sprawie IV P .../12.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Rejonowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie, czy korzystanie przez powódkę z ochrony związkowej nie stanowiło nadużycia prawa, nie prowadzą do takich wniosków. Reorganizacja struktury zatrudnienia w placówce, w której zatrudniona była powódka, nie uchylała jej

ochrony związkowej. Ponadto od stycznia 2012 r. do daty wypowiedzenia powódce umowy o pracę (29 listopada 2012 r.) jej zakres obowiązków nie uległ zmianie, mimo że zgodnie z treścią wypowiedzenia zmiany takie miały nastąpić już w lipcu 2012 r. Sąd miał również na uwadze, że powódka poza kwalifikacjami do prowadzenia spraw administracyjnych posiada także kwalifikacje pedagogiczne. W zasadzie jedyny zarzut wobec powódki z zakresu naruszenia obowiązków pracowniczych, czyli ten dotyczący poinformowania niepełnosprawnego uczestnika zajęć w Środowiskowym Domu Pomocy o tym, że wystąpiła przeciwko pozwanemu do sądu i że zawarła ugodę, wskutek której powódka powróciła do pracy, nie potwierdził się. Odnosząc się do zarzutu utraty zaufania wskutek nie dotrzymania przez powódkę ustaleń dokonanych podczas postępowania sądowego, Sąd Rejonowy podkreślił, że uzasadnienie wypowiedzenia nie wymienia ustaleń, które powódka złamała. Istnienia jakichkolwiek innych, poza wynikającymi z ugody, ustaleń pozwany nie wykazał, nie sposób więc uznać, że ta przyczyna wypowiedzenia wystąpiła rzeczywiście.

W rezultacie Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw, aby przyjąć, że powoływanie się przez powódkę na ochronę związkową stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy. Na podstawie art. 47 k.p. zasądził od pozwanego na jej rzecz (oznaczając wadliwie jako odszkodowanie) wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014 r. oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku. W uzasadnieniu wyroku wskazał, że uzupełnienie materiału dowodowego w zakresie braku podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p. „nie dało podstaw do uwzględnienia apelacji”. Zarzut instrumentalnego wykorzystania przez powódkę ochrony, którą udziela prawo działaczom związkowym, „należy traktować tyleż pod adresem powódki co związku zawodowego NSZZ Solidarność 80, który w wyborach odbywających się w dniu 3 sierpnia (3 dni po wstąpieniu powódki do związku) przyjął ją przecież na wakujące stanowisko do prezydium organizacji związkowej”. Stwierdził, że wybór pracownika do władz związkowych, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, sam przez się nie

proceeds to the abuse of the right resulting from the provisions on the special protection of the stability of the employment relationship. If the plaintiff did not weigh the fact of the union's election to the powers of the union, it cannot effectively claim that the action of the professional union was aimed exclusively at the instrumental use of the protection of the employee by the union through the union's powers. However, the court's opinion is that the action of the union was aimed at the instrumental use of the union's powers, because the court is not convinced by the explanation that within 3 days of signing the declaration of membership, a person coming from outside (never acting in the structures of the organization), without merits for the union and without experience in any union activity (previously for 14 years he was not a member of the union) became a member of the union, in which membership entitles to protection against dismissal, when it does not take into account the candidacy of multi-year members of the union, and more employees in the workplaces (hospitals), whose problems are currently most engaged by the union". However, the court does not have the authority to interfere in decisions belonging to the exclusive competence of the professional union. The court emphasized that, if the employer had resolved with the plaintiff an employment contract on August 1 and 3, it would not have any doubts that the return to work would be contrary to the principles of social justice, because the dismissal of the plaintiff due to the liquidation of her position would not be related to the union's activity. He also pointed out that the plaintiff acted in a way that was not understandable, exposing in the statement of liquidation of the position of work, but not resolving it immediately, after the expiration of the period of the guarantee, the employment contract. Additionally, it is unclear why he employed the plaintiff in September, October and November 2012, when he had already declared the termination of the employment relationship at the time of her acquisition of the right to the pension.

The plaintiff appealed the court's judgment with a cassation appeal, alleging a violation of the provisions of the law, i.e.: art. 8 k.p. in connection with art. 32 ust. 1 of the Act of May 23, 1991 on professional unions (consolidated text: Dz.U. of 2015, no. 1881), by an incorrect interpretation based on the recognition that the immediate termination of the employee's protection by the union at the same time as the employee's awareness of the employee's termination of the employment contract is not contrary to

zasadami współżycia społecznego czy też społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a w konsekwencji przez jego niezastosowanie, co spowodowało przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, podczas gdy zasadne w niniejszej sprawie zastosowanie powyższych przepisów powinno prowadzić do oddalenia powództwa; art. 45 § 1 i 2 k.p. w związku z 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., przez niewłaściwe niezastosowanie przez przywrócenie powódki do pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie z nią umowy o pracę było w pełni uzasadnione oraz w sytuacji, gdy ewentualnie zamiast przywrócenia do pracy możliwe jest z urzędu zasądzenie jedynie odszkodowania; art. 47 k.p. w związku z 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyznaniu powódce w związku z przywróceniem do pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nie podlegało ograniczeniu z tytułu szczególnej ochrony związkowej, gdyż powódka tę ochronę uzyskała z naruszeniem przepisu art. 8 k.p., a skutkiem powyższego przywrócenie do pracy i związane z tym wynagrodzenie za pracę „jest bezzasadne”, a także naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 382 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na oparciu rozstrzygnięcia na podstawie okoliczności, które nie zostały zbadane w toku postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, to znaczy nie ustalono przyczyn wypowiedzenia przez pozwanego powódce umowy o pracę dopiero po upływie 3 miesięcy od dnia ustania gwarancji trwałości stosunku pracy, czego skutkiem była błędna subsumcja przeprowadzona polegająca na niezastosowaniu art. 8 k.p., podczas gdy spełniły się przesłanki przesądzające o nadużyciu przez powódkę prawa, co wywarło istotny wpływ na wynik postępowania; art. 477¹ k.p.c. w związku z 8 k.p., przez nierozważenie zasadności jego zastosowania z powodu niecelowości i „braku zasadności uwzględnienia roszczenia powódki” o przywrócenie do pracy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotą unormowania zawartego art. 382 k.p.c. jest kognicja sądu

apelacyjnego obejmująca „rozpoznanie sprawy” w taki sposób, w jaki mógł i powinien uczynić to sąd pierwszej instancji. Jeżeli zaś sąd drugiej instancji prowadzi dowody („zbiera materiał” - *verba legis* w art. 382), to stosuje odpowiednio przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.), a więc przepisy normujące postępowanie rozpoznawcze *sensu stricto* tego sądu, w tym przepisy o rozprawie, o postępowaniu dowodowym, ocenie dowodów i wyrokowaniu. W każdej sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji - są dokonane przezeń ustalenia faktyczne, czego nie zmienia możliwość posłużenia się przez sąd odwoławczy dorobkiem sądu pierwszej instancji i uznania jego ustaleń za własne. Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na procesową doniosłość dokonywania przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych. Umożliwia bowiem ono temu sądowi - stając się zarazem jego obowiązkiem - ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. (zob. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55). W każdej sytuacji podłożem wyroku sądu apelacyjnego - podobnie jak sądu pierwszej instancji - są dokonane przezeń ustalenia faktyczne.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji w zakresie oceny możliwości zastosowania art. 8 k.p. ograniczył się do stwierdzenia, że „Uzupełnienie materiału dowodowego w tym zakresie przez sąd drugiej instancji nie dało jednak podstaw do uwzględnienia apelacji, w efekcie zaskarżony wyrok odpowiada prawu”. Nie przedstawił jednakże wyniku własnego postępowania dowodowego, co więcej, w ogóle nie przedstawił podstawy faktycznej wyroku, choćby przez odwołanie się ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji. Także treść uzasadnienia (pośrednio) nie daje podstaw do uznania, że ustalenia te Sąd drugiej instancji przyjął za własne, skoro co do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zawarł lakoniczne stwierdzenie, że pracodawca „następnie wypowiedział łączącą strony umowę o pracę powołując jako jego przyczynę obok likwidacji stanowiska pracy (która sama w sobie stanowiłaby przecież, zakładając, że jest faktycznym powodem zwolnienia powódki, uzasadniona przyczyną zakończenia współpracy) jeszcze dwa inne powody (*nota bene* kolejna z przyczyn - czyli wciągnięcie w spór z pracodawcą niepełnosprawnego podopiecznego - również okazała się prawdziwa) dając tym

samym powódce możliwość wykonywania działalności związkowej (...). Nie wiadomo zatem, czy u podstaw wyroku legło ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione likwidacją stanowiska pracy powódki, w szczególności że dalsze rozważania Sądu na temat zwlekania przez pracodawcę z rozwiązaniem umowy o pracę doprowadziły do konstatacji, że „działania pozwanego pracodawcy w zakresie likwidacji stanowiska pracy nie były do końca jasne”. Również teza o zwłoce pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę, co, wedle Sądu drugiej instancji, miało doniosłe znaczenie, bowiem podawało w wątpliwość rzeczywiste motywy wypowiedzenia, nie znalazła oparcia w jakichkolwiek ustaleniach faktycznych. Tymczasem, to czy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, ma kardynalne znaczenie dla możliwości powoływania się przez pracodawcę na nadużycie przez chronionego pracownika prawa do ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Taka obrona nie może przysługiwać pracodawcy wtedy, gdy nie istniały żadne powody do zwolnienia pracownika, ponieważ w takiej sytuacji można uznać, że chodzi o pozbycie się pracownika prowadzącego działalność związkową.

Jedyne ustalenia, jakich można dopatrzeć się w uzasadnieniu wyroku, to kwestie związane z rzeczywistymi intencjami stron, które doprowadziły do zawarcia ugody (przesunięcie terminu rozwiązania umowy o pracę aż do czasu nabycia przez powódkę prawa do świadczenia przedemerytalnego).

W związku z powyższym przedwczesna jest ocena zarzutów naruszenia prawa materialnego. Jedyne w zakresie wykładni art. 8 k.p. należy stwierdzić, że stanowi on dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne, ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku, mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny

pierwiastek elastyczności.

W praktyce mechanizm nadużycia prawa ma duże zastosowanie w sferze praw i wolności związkowych. W szczególności nadużycia prawa można dopatrywać się w razie utworzenia organizacji związkowej z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W ten kontekst wpisują się wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06 (LEX nr 898861), w którym stwierdzono, że wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonaniem już przez pracodawcę wypowiedzeniem może być oceniony za sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97 (OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416), w którym podkreśla się, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę, jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie.

W obu przytoczonych przypadkach chodziło o szczególną aktywność pracowników polegającą na utworzeniu organizacji związkowej w celu obrony swoich własnych interesów, a nie interesów ogółu pracowników i z tego względu istotne znaczenie przypisano zamiarowi pracownika uzyskania ochrony związkowej jedynie w celu zniweczenia dokonanego już wypowiedzenia.

W tym kontekście odmiennosc stanu faktycznego niniejszej sprawy (udzielenie ochrony związkowej poprzedziło wypowiedzenie umowy o pracę a ochrona związkowa wynikała z skorzystania przez powódkę z biernego prawa do wyboru na członka zarządu istniejącej od wielu lat organizacji związkowej) nie ma istotnego znaczenia, bowiem ważny jest cel przyświecający działaniom powódki prowadzącym do jej wyboru do zarządu organizacji związkowej i objęcia ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. 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 stosunku pracy, a rezultacie że wykreował dla siebie prawo podmiotowe (ze swej istoty służące ochronie ogółu pracowników), które w zamyśle miało posłużyć ochronie jego własnych interesów. Działanie takie jest nieuczciwe i nieetyczne szczególnie w sytuacji, gdy towarzyszy temu zatajenie przed wyborcami zapowiedzianego przez pracodawcę rychłego rozwiązania stosunku pracy.

Nie przesądzając w niniejszej sprawie tej kwestii, rozważenia wymaga także ocena postępowania powódki w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego. Jeśli potwierdzi się, że strony rozumiały porozumienie osiągnięte w ugodzie zawartej w sprawie IV P .../12 (w której pracodawca cofnął wypowiedzenie i zobowiązał się nie wypowiedzieć umowy o pracę do lipca 2012 r.) w ten sposób, że oznaczał on uwzględnienie przez pracodawcę interesu powódki i - mimo braku podstaw do stwierdzenia bezprawności wypowiedzenia - przedłużenie stosunku pracy do osiągnięcia przez nią wieku uprawniającego do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, to istotna jest odpowiedź na pytanie, czy kompromisowe rozwiązanie sporu zostało w sposób instrumentalny wykorzystane przez powódkę, która w poprzednim postępowaniu nie mogła liczyć na ochronę wynikającą z członkostwa we władzach związku zawodowego. Okoliczności te należałoby ocenić w kontekście niedotrzymania warunków ugody (złamanie zasady *pacta sunt servanda*) i nielojalnego (czy wręcz podstępnego) wykorzystania ustępstw poczynionych przez pracodawcę.

W rezultacie uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

kc