



Sygn. akt I PK 227/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa G. W.

przeciwko Izbie Skarbowej w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 3 lutego 2015 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka G. W. wniosła przeciwko pozwanemu Urzędowi Skarbowemu w S. pozew o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.000,00 zł

miesięcznie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia zapłaty i zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 17 lipca 2014 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 94.850,40 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w wyniku przywrócenia, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo wraz z wnioskiem o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 3.000 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej uiszczonej od pozwu. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 3 lutego 2015 r. oddalił apelację pozwanego od powyższego orzeczenia i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie ustalono, że powódka jest pracownikiem służby cywilnej zatrudnionym u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 21 marca 1988 r. na stanowisku starszego komisarza skarbowego z miesięcznym wynagrodzeniem brutto 4.299,80 zł. Pracując u pozwanego powódka pełniła funkcję przewodniczącej zarządu Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" w Urzędzie Skarbowym w S. Pismem z dnia 30 sierpnia 2012 r. pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wnosząc o wyrażenie zgody na przedmiotowe rozwiązanie. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał wielokrotne, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz obowiązków członka korpusu służby cywilnej skutkujące utratą zaufania do pracownika, wymieniając dziesięć naruszeń tych obowiązków, tożsamyh z tymi, jakie następnie wskazano w piśmie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę. Zarząd Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" w Urzędzie Skarbowym w S. nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę podnosząc, że naruszenie podstawowych obowiązków nie jest oczywiste i udowodnione, a zarzuty przemawiające za utratą zaufania do pracownika to jedynie subiektywna ocena oparta na zasłyszanych opisach zdarzeń przez osoby trzecie, wynikająca w głównej mierze z dyskryminacji członków organizacji związkowej. Równocześnie Zarząd Komisji Zakładowej NSZZ

"Solidarność" zawnioskował o przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego wobec powódki przed rozwiązaniem umowy o pracę w myśl przepisów ustawy o służbie cywilnej.

W dniu 9 września 2012 r. doręczono powódce pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano wielokrotne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz obowiązków członka korpusu służby cywilnej skutkujące utratą zaufania, a polegające w szczególności na: 1/ naruszeniu zasady lojalności, o której mowa w § 16 ust. 3 zarządzenia z dnia 6 października 2011 r. Nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. z 2011 Nr 93, poz. 953; zwane dalej: „zarządzeniem nr 70”), zasady godnego zachowania się w służbie i poza nią, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) i § 14 wyżej wymienionego zarządzenia Nr 70 oraz zasad współżycia społecznego, o czym mowa w § 5 pkt 20 Regulaminu Pracy Urzędu Skarbowego w S. wprowadzonego zarządzeniem Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Urzędu Skarbowego w S. - przez powtórne kierowanie pod adresem pracowników Urzędu Skarbowego w S. w dniu 8 sierpnia 2012 r. wypowiedzi mających znamiona groźby i inwektywy; 2/ naruszeniu zasady lojalności, o której mowa w § 16 ust. 3 zarządzenia Nr 70, zasady godnego zachowania się w służbie i poza nią, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej i § 14 zarządzenia Nr 70 oraz zasad współżycia społecznego, o czym mowa w § 5 pkt 20 Regulaminu Pracy - przez naruszenie w dniu 6 sierpnia 2012 r. dóbr osobistych pracowników Urzędu Skarbowego w S. dokonywania kontroli właściwego zabezpieczenia mienia i zasobów Urzędu na podstawie decyzji Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. polegające na rejestrowaniu przebiegu czynności kontrolnych; 3/ naruszenie art. 77 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, § 16 ust. 3 zarządzenia Nr 70 - przez ponowną odmowę w dniu 20 sierpnia 2012 r. wykonania polecenia służbowego udostępnienia członkom Komisji powołanej decyzją Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. w dniu 31 lipca 2012 r. w sprawie powołania komisji do przeprowadzenia kontroli pomieszczeń

biurowych wszystkich dokumentów znajdujących się w szafie metalowej przeznaczonej do wyłącznego użytku służbowego, pomimo otrzymania polecenia w formie pisemnej za pismem z dnia 17 sierpnia 2012r.; 4/ naruszeniu zasady lojalności, o której mowa w § 16 ust. 3 zarządzenia Nr 70, zasady godnego zachowania się w służbie i poza nią, o której mowa w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej i § 14 w/w zarządzenia Nr 70 oraz zasad współżycia społecznego, o czym mowa w § 5 pkt 20 Regulaminu Pracy Urzędu Skarbowego w S. - przez niestosowne zachowanie się w dniu 20 sierpnia 2012 r. wobec pracowników Urzędu Skarbowego w S.; 5/ naruszeniu art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej oraz § 5 pkt 1 i § 17 ust. 2 Regulaminu Pracy Urzędu Skarbowego w S. wprowadzonego zarządzeniem Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Urzędu Skarbowego w S. - przez wykonywanie w dniu 8 sierpnia 2012 r. czynności związkowych poza ustalonym terminem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynikającym z art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) oraz przy braku zachowania warunków wynikających z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych; 6/ naruszeniu zasady lojalności oraz zasady godnego zachowania, o których mowa § 16 ust. 3 zarządzenia Nr 70 oraz § 5 pkt 13 i 18 Regulaminu Pracy - przez udzielenie wywiadu dziennikarzowi [...] wyemitowanego w dniu 27 lipca 2012 r., o czym pracodawca dowiedział się w dniu 10 sierpnia 2012 r., w którym skierowano oskarżenia pod adresem jednego z jego pracowników, sformułowano nieuzasadnione sugestie działań niezgodnych z prawem oraz zaniechań naruszających prawo, przez co wywołało następujące skutki: spowodowało utratę zaufania do organów podatkowych; kształtowało negatywny wizerunek administracji publicznej oraz Urzędu Skarbowego w S.; naruszyło dobre imię pracowników Urzędu Skarbowego w S. oraz negatywnie wpłynęło na komfort pracy i wykonywanie przez nich czynności służbowych; 7/ naruszeniu § 5 ust. 1 zarządzenia Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. z dnia 9 sierpnia 2011 r. w sprawie zasad zabezpieczania pomieszczeń oraz ochrony mienia i zasobów Urzędu Skarbowego w S. oraz § 5 pkt 12 Regulaminu Pracy - przez przechowywanie w biurku bez należytego zabezpieczenia wydruku korespondencji

mailowej zawierającej dane chronione podatnika i pracowników Urzędu Skarbowego w S., co stwierdzono w dniu 6 sierpnia 2012 r.; 8/ naruszeniu art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej oraz § 5 pkt 1 i § 17 ust. 2 Regulaminu Pracy - przez wykorzystywanie czasu pracy przysługującego w celu przeprowadzenia kontroli podatkowej w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem oraz nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy; 9/ naruszenie art. 76 ust. 1 i 4 ustawy o służbie cywilnej, art. 290 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. Ordynacja podatkowa (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 613 ze zm.) i mającym znamiona czynu z art. 271 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 z ze zm.) - przez zawarcie w protokole kontroli podatkowej nieprawdziwych informacji odnośnie osób faktycznie wykonujących czynności kontrolne u podatnika; 10/ naruszenie art. 76 ust. 1 pkt 2, 4 i 7 ustawy o służbie cywilnej, zasady godnego zachowania wynikającej z § 14 zarządzenia Nr 70 - przez wykorzystywanie stanowiska służbowego do wywierania nacisku na osoby reprezentujące podatnika w celu uzyskania oświadczeń niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami służbowymi, a które podważały zaufanie do działań Naczelnika Urzędu Skarbowego w S. i jego zastępców oraz naruszały ich dobre imię, jak również samodzielne sporządzanie notatek służbowych z dnia 9 sierpnia 2012 r. i 10 sierpnia 2012 r., które fałszywie przedstawiając rzeczywisty stan sprawy wywołać miały powyżej opisany skutek i nakłanianie wyżej wymienionych osób do ich podpisania oraz wielokrotne próby kontaktu telefonicznego z w/w osobami w celach pozasłużbowych. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zawierało pouczenie o terminie i możliwości wniesienia do Sądu Rejonowego żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

Zdaniem Sądu Rejonowego, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest zasadne. Powódka świadczyła u pozwanego pracę na podstawie umowy o pracę. Była więc pracownikiem, a nie urzędnikiem służby cywilnej, do której z mocy art. 9 ustawy o służbie cywilnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Z uwagi na to, że powódka była przewodniczącą Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" w Urzędzie Skarbowym w S., w przedmiotowej sprawie ma

zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca musi uzyskać zgodę zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z chronionym pracownikiem. Bezsporne jest, że pozwany nie uzyskał takiej zgody, co skutkuje koniecznością przywrócenia powódki do pracy. Pozwany nie udowodnił, aby zarzucane powódce działania miały miejsce albo stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, czy obowiązków członka korpusu służby cywilnej, a jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, działania chronionego pracownika muszą być wyjątkowo naganne, aby można było mówić o nadużyciu prawa do owej ochrony w rozumieniu art. 8 k.p.

Badając zasadność rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, Sąd Rejonowy uznał odnośnie do pierwszej przyczyny, że jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka nie kierowała żadnych gróźb i inwektyw pod adresem pracowników pozwanego Urzędu. Wprawdzie stwierdzenie powódki o tym, że "jak się zmieni władza, to osoby kontrolujące nie będą już w łaskach", było niestosowne, ale też nie można go potraktować w kategoriach groźby, tym bardziej, iż powódka zajmowała stanowisko równorzędne ze stanowiskami osób kontrolujących, a nadto nie miała żadnego wpływu na obsadzanie stanowisk w pozwanym Urzędzie. Obawa jednej z pracownic, że powódka mogłaby ją zwolnić z pracy w przyszłości, nie była niczym uzasadniona i stanowił tylko subiektywne odczucie tej osoby.

Co do drugiej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd pierwszej instancji podał, że powódka uprzedzając pracowników pozwanego, że będzie nagrywać przeprowadzanie kontroli, a następnie nagrywając dyktafonem przebieg kontroli, nie naruszyła dóbr osobistych żadnej osoby. Powódka nie zrobiła tego z ukrycia i nigdzie nie upubliczniła nagrania. Pozwany nie sprecyzował zaś, jakie dobra osobiste zostały naruszone tym nagraniem.

Co do trzeciej przyczyny zwolnienia z pracy Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie odmówiła okazania dokumentów służbowych znajdujących się w metalowej szafie w pokoju, w którym pracowała, a jedynie odmówiła pokazania i przedłożenia do kontroli dokumentów związkowych. Powyższe dokumenty związkowe NSZZ „Solidarność” były od ponad 20 lat przechowywane w szafie służbowej w pokoju powódki (będącej przewodniczącą tego związku), o czym

wiedzieli kolejni Naczelnicy Urzędu Skarbowego. Powódka nie miała obowiązku okazania, czy przekazania pracodawcy dokumentów związku zawodowego.

Co się tyczy czwartej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd pierwszej instancji wskazał, że przypisywane powódce niestosowne zachowanie polegało na wypowiedzeniu do innego pracownika słów: „niech pani zamilknie”. Zdaniem Sądu, takie zwrócenie się do drugiego pracownika nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego, czy obowiązku członka korpusu służby cywilnej, a użycie powyższego zwrotu w żaden sposób nie może być przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy.

Co do piątej przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Rejonowy podał, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka w dniu zdarzenia przyszła do pokoju J. K. około godziny 10.00, aby ją powiadomić o mającym odbyć się za chwilę spotkaniu zarządu NSZZ „Solidarność”. Powódka w tym dniu miała do wykorzystania tzw. godziny związkowe od 9.00 do 11.00. Przychodząc do pokoju J. K. o godzinie 10.00 powódka nie naruszyła żadnego obowiązku pracowniczego. Gdyby nawet po godzinie 11.00 udała się do pokoju współpracownika na chwilę, w sprawach związkowych, to również takie zachowanie nie dawałoby podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego.

Analizując szóstą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że kwestią sporną było, czy przez udzielenie wywiadu powódka naruszyła zasady lojalności wobec pracodawcy oraz zasady godnego zachowania pracownika służby cywilnej. W ocenie Sądu, samo wypowiadanie się przez powódkę w mediach nie jest naruszeniem powyższych zasad. W 2012 r. sytuacja była szczególna dla pozwanego i jego pracowników, gdyż znalezione zostały na przystanku komunikacji miejskiej dokumenty Urzędu. Powódka udzieliła dziennikarzowi J. K. kilku wywiadów będąc przekonana, że broni pracowników kontroli pozwanego przed zarzutem, że to ich wina. Pozwany nie wykazał, aby udzielenie przez powódkę wywiadów dziennikarzowi stacji [...] spowodowało utratę zaufania do organów podatkowych, czy naruszyło dobre imię pracowników Urzędu (powódka w wywiadzie nie wymieniła nikogo z imienia i nazwiska) oraz negatywnie wpłynęło na komfort pracy i wykonywanie przez nich czynności służbowych.

Zapewne już samo znalezienie na przystanku dokumentów z Urzędu Skarbowego w S. wpłynęło negatywnie na komfort pracy pracowników pozwanego Urzędu.

Rozważając siódmą przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę Sąd Rejonowy stwierdził, że w czasie kontroli przeprowadzonej w dniu 6 sierpnia 2012 r. w pokoju powódki znaleziono w zamkniętym na patentowy klucz biurku powódki wydrukowanego maila, który został wysłany wszystkim pracownikom pozwanego Urzędu Skarbowego. Brak w nim było informacji, iż mail jest poufny, a każdy z pracowników pozwanego Urzędu Skarbowego mógł go sobie wydrukować. Powódka pokazała wspomnianego maila komisji dyscyplinarnej broniąc pracownika pozwanego oraz Dyrektorowi Izby Skarbowej w celu wykazania nierównego traktowania pracowników Urzędu. Według Sądu, pozwany nie udowodnił, aby powódka miała obowiązek w inny sposób przechowywać powyższego maila.

Odnosnie do ósmej i dziewiętej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd pierwszej instancji podał, że kontrolę w spółce A. prowadziła powódka, jako osoba koordynująca i I. K., jako osoba współpracująca. Powódka omyłkowo nie wykazała w protokole z tej kontroli, że I. K. przeprowadzała kontrole w Urzędzie Skarbowym w S., a nie w siedzibie spółki A. Natomiast zarzut pozwanego, że po dniu 28 marca 2012 r. powódka nie wykonywała już żadnych czynności kontrolnych we wspomnianej spółce, jest niezasadny, gdyż w dniu 28 marca 2012 r. powódka sprawdziła wszystkie zebrane dokumenty, a następnie musiała sporządzić protokół z tych czynności, skonsultować go z kierownikiem i po uzgodnieniu ostatecznej wersji protokołu przedstawić go podatnikowi do podpisania.

Badając dziesiątą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany nie wykazał, aby powódka wywierała nacisk na osoby reprezentujące spółkę A. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka po uzyskaniu od księgowej podatnika informacji o mającej odbyć się ponownej kontroli i pytaniach o tę kontrolę, po powrocie z urlopu do pracy zawiadomiła o tym swojego kierownika, a następnie przekazała notatki służbowe do informacji Naczelnikowi Urzędu Skarbowego w S. Z treści notatek służbowych trudno wnioskować, że powódka wywierała jakiś nacisk na osoby reprezentujące spółkę A.

Biorąc pod uwagę wszystkie dziesięć przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym Sąd Rejonowy uznał, że żadna z tych przyczyn nie daje podstaw do przyjęcia, iż powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownika oraz obowiązki członka korpusu służby cywilnej, ani by jej działania były szczególnie naganne, co mogłoby uzasadniać twierdzenie, że niewyrażenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody na rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę było nadużyciem prawa do ochrony stosunku pracy działacza związkowego.

Ocenę tę podzielił Sąd Okręgowy, który podkreślił, że oczywistą konsekwencją naruszenia przez pozwanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych było uwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji roszczeń powódki. Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy wraz z roszczeniem pochodnym twierdząc, że samo rozwiązanie umowy o pracę, chociaż niezgodne z prawem, było uzasadnione, a powódka żądając przywrócenia jej do pracy nadużywa prawa podmiotowego, zaś jej roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie zasługuje na ochronę prawną. Zarzuty pozwanego opierają się przede wszystkim na założeniu, że powódka faktycznie dopuściła się przypisanych jej przez pozwanego zachowań. Tymczasem znakomitej większości z nich Sąd pierwszej instancji zaprzeczył wskazując na zebrany w tym względzie materiał dowodowy. Sąd Rejonowy dokonał w szczególności oceny zachowania powódki w aspekcie jej wypowiedzi w [...]. Uznając prawo powódki do udzielenia wywiadu, Sąd zwrócił uwagę na kontekst rozmowy, w czasie której powódka miała na celu obronę pracowników Urzędu, a ponadto podkreślił, iż powódka nie ujawniła danych personalnych pracowników. Wskazując na brak udowodnienia przez pozwanego okoliczności, że wywiad ten miał negatywny wpływ na komfort pracy w urzędzie, Sąd pierwszej instancji słusznie zanegował zarzucanej powódce nielojalności wobec pracodawcy podkreślając, iż nieprawidłowości związane z pracą Urzędu Skarbowego w S. w związku z odnalezieniem porzuconych na terenie miasta dokumentów Urzędu, były okolicznościami dostatecznie dyskomfortowymi dla jego pracy, a niezależnymi przecież od działań powódki. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż w pewnym zakresie Sąd Rejonowy dostrzegł zaistniałe, wszakże marginalnie, niewłaściwe zachowania

powódki. Nie przydając im swojej akceptacji i podkreślając incydentalność (rozmowa z osobami kontrolującymi jej biurko), Sąd zasadnie zwrócił uwagę na sytuacyjne usprawiedliwienie tego zachowania i uznał je za niewystarczające do podzielenia poglądu pozwanego, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, konstruując zarzut naruszenia art. 8 k.p., w związku z własną oceną, odmienną od oceny Sądu Rejonowego, strona pozwana traci z pola widzenia istotny sens i znaczenie szczególnej ochrony działaczy związkowych przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy. Istota tej ochrony sprowadza się do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją usprawiedliwione (uzasadnione, rzeczywiste) przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, nie może do tego dojść przy braku zgody na to właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy, mimo braku takiej zgody, prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji. Ani przepisy Kodeksu pracy ani przepisy ustawy o związkach zawodowych nie przewidują wyłączenia lub ograniczenia ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy ustalił i ocenił, że powódka w zasadniczej mierze nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych względem pozwanego, a w incydentalnym zakresie jej nagannemu zachowaniu nie można przypisać elementu ciężkiego naruszenia tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Wedle też ustaleń Sądu pierwszej instancji, konflikt stron dotyczył w istotnym zakresie działalności powódki jako przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej. Podzielając ustalenia Sądu Rejonowego i jego rozważania, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniesionego środka zaskarżenia.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 52 w związku z art. 8 k.p. skutkującego uznaniem, że w sprawie nie zaistniały przesłanki do dokonania rozwiązania umowy o pracę w tym trybie w postaci: 1/ nieuwzględnienia treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz § 13 i § 16 pkt 3 i 5 zarządzenia Nr 70 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej skutkujące uznaniem, że powódka będąc działaczem związkowym nie naruszyła obowiązków członka korpusu służby cywilnej i obowiązków pracowniczych (w tym również w zakresie wynikającym z art.

52 k.p.), a dotyczących obowiązku powściągliwego wypowiadania się na temat urzędu i lojalności wobec niego, udzielając anonimowo publicznej wypowiedzi dla stacji telewizyjnej [...] o istnieniu w Urzędzie Skarbowym w S. rzekomej stałej praktyki zaginięcia akt w dziwnych okolicznościach, niechęci Naczelnika do oddawania takich spraw do prokuratury oraz istnienia powiązań osobowych i nieuzasadnionej ochrony kierowników; 2/ naruszenia art. 100 § 1 k.p., art. 77 ustawy o służbie cywilnej oraz § 13 i § 16 pkt 3 zarządzenia Nr 70 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej i art. 52 k.p. w zakresie zasady gotowości do wykonywania służbowych poleceń przez ich wadliwą interpretację skutkującą uznaniem, że powódka jako działacz związkowy odmawiając wykonania polecenia na piśmie z dnia 17 sierpnia 2012 r. do udostępnienia dokumentów znajdujących się w szafie oddanej jej do użytku służbowego, nie naruszyła obowiązków pracownika służby cywilnej i obowiązków pracowniczych, 3/ nieuwzględnienia treści art. 100 § 1 i 2 pkt 2 k.p., § 5 zarządzenia Naczelnika Urzędu Skarbowego z dnia 9 sierpnia 2011 r. w sprawie zasad zabezpieczania pomieszczeń oraz ochrony mienia i zasobów Urzędu Skarbowego w S. oraz § 5 pkt 12 Regulaminu pracy w związku z art. 76 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 182, poz. 1228 ze zm.) skutkujące stwierdzeniem, że powódka nie naruszyła obowiązków pracowniczych i obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez przechowywanie w biurku dokumentu w postaci maila zawierającego prawnie chronione dane osobowe, gdyż nie był to dokument poufny, pomimo zapisu wewnątrzzakładowego, że przechowywanie wszelkich dokumentów po skończonej pracy dozwolone jest wyłącznie w zamykanych szafach metalowych; 4/ naruszenia art. 52 k.p. , przez jego wykładnię dokonaną z pominięciem szczególnych wymogów stawianych pracownikowi służby cywilnej (również będącemu działaczem związkowym), o których mowa w art. 76 ust. 1 i 77 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej oraz przepisów zarządzenia Nr 70, w szczególności jego § 13 i § 16 pkt 3 i 5 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej; 5/ nieuwzględnienia treści art. 8 k.p. wobec dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych w sprawie i jednoczesnym istnieniu ustawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej objętego reżimem ustawy o służbie cywilnej oraz przepisów

zarządzenia Nr 70, w kontekście prawa działacza związkowego do zachowania wzmożonej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania: 1/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sporządzenie przez Sąd drugiej instancji uzasadnienia zaskarżonego wyroku niezawierającego prawidłowego odniesienia się do sformułowanych w apelacji zarzutów procesowych (w szczególności w zakresie wadliwej oceny stanu faktycznego) oraz jego lakoniczny charakter odnoszący się bezwarunkowo do wyjaśnień powódki, które uniemożliwiają ocenę prawidłowości stanowiska zawartego w zaskarżonym wyroku, a dotyczącego zaakceptowania stanowiska Sądu pierwszej instancji przeczącego zaistnieniu zachowań powódki stanowiących naruszenie obowiązków pracowniczych w zakresie: możliwości odmowy wykonania polecenia służbowego przez pracownika służby cywilnej w obronie integralności organizacji związkowych, w szczególności wobec ustaleń procesowych dotyczących przechowywania dokumentów związkowych w szafie służbowej, braku woli pracodawcy do ingerowania w dokumenty związkowe i późniejszego ujawnienia wśród tych dokumentów pism stanowiących dokumenty organu podatkowego, do których posiadania powódka nie była uprawniona; braku naruszenia czasu pracy w związku z niewłaściwym wykorzystaniem tak zwanych godzin związkowych i czasu pracy przeznaczonego na kontrole w A. sp. z o.o. wobec uzgodnionego wymiaru i terminu wykorzystania owych godzin związkowych oraz ustaleń w zakresie opuszczenia stanowiska pracy w deklarowanym celu prowadzenia kontroli w terenie; możliwości przechowywania maila służbowego zawierającego chronione dane osobowe w sposób odmienny od przyjętego w Urzędzie Skarbowym w S. w związku z brakiem klauzuli poufności, na którą pozwany się nie powoływał; prawidłowości działań powódki w zakresie sporządzania przez powódkę notatek służbowych z osobami reprezentującymi A. sp. z o.o. wobec istnienia różnic treściowych w notatkach sporządzonych przez powódkę i inne organy Urzędu Skarbowego w S. oraz w świetle zeznań świadka B. G. i wyjaśnień strony pozwanej; braku naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez udzielenie przez powódkę występującą w charakterze anonimowego pracownika wywiadu stacji [...], w którym zarzuca nieprawidłowe

działanie Urzędu Skarbowego w S. i jego Naczelnika; 2/ art. 233 § 1 k.p.c., przez niedokonanie przez Sąd drugiej instancji wszechstronnej analizy całego materiału dowodowego, wydanie orzeczenia w oparciu o sprzeczne ustalenia w przedmiotowej sprawie oraz w oparciu o jednostronną ocenę dowodów akceptując bezwarunkowo wyjaśnienia powódki złożone w toku procesu, a więc: pominięcie treści zeznań świadków oraz wyjaśnień strony pozwanej przy dokonywaniu oceny, czy wypowiedź powódki skierowana do współpracowników „jak odejdzie ta władza, to przestaniecie być w łaskach” mogła być przez nich odczytana jako groźba; pominięcie treści zeznań świadków i pisma powódki z dnia 10 sierpnia 2012 r. przy dokonywaniu oceny w zakresie wykonywania czynności związkowych poza ustalonymi z pracodawcą godzinami zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych; nieuznanie publicznej wypowiedzi powódki dla stacji telewizyjnej [...] o rzekomej stałej praktyce zaginięcia akt w dziwnych okolicznościach, niechęci Naczelnika do oddawania takich spraw do prokuratury, istnienia powiązań osobowych i nieuzasadnionej ochrony kierowników za mającą negatywny wpływ na komfort pracy w Urzędzie Skarbowym w S. i jego wizerunek; pominięcie treści pisma I. K. z dnia 31 sierpnia 2012 r., pisma kontrolowanego A. sp. z o.o. z dnia 20 sierpnia 2012 r. oraz danych z ewidencji czasu pracy przy dokonywaniu oceny istnienia naruszenia czasu pracy w kontekście opuszczenia siedziby Urzędu Skarbowego w S. w celu przeprowadzenia kontroli podatkowej w terenie i niepodjęcia tych czynności w zadeklarowanym czasie w wyżej wymienionej Spółce; pominięcie treści zeznań świadków, wyjaśnień strony pozwanej oraz notatek spisanych z przedstawicielami kontrolowanej A. sp. z o.o. przy dokonywaniu oceny zarzucanego powódce wywierania nacisku na podatnika celem uzyskania oświadczeń podważających zaufanie do działań Naczelnika Urzędu Skarbowego .

Wskazując na powyższe podstawy i zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby – poza naruszeniem przepisów proceduralnych – skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach tej właśnie podstawy skargi kasacyjnej pełnomocnik pozwanego zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c.

Odnosząc się do pierwszego z powyższych zarzutów warto przytoczyć treść art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy między innymi w postanowieniu z dnia 23 września 2005 r. III CSK 13/05 (OSNC 2006 nr 4, poz.76). W uzasadnieniu tego orzeczenia zważono, że treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, iż chociaż generalnie dopuszczone jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nawet jeśli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi na podstawie, którą

wypełniają takie właśnie zarzuty. W tej sytuacji skarga kasacyjna ograniczona tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie wskazująca na inne naruszenia prawa, byłaby niedopuszczalna jako nieoparta na ustawowej podstawie.

Co się tyczy kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wypada zauważyć, że w myśl pierwszego z powołanych artykułów uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom konstrukcyjnym określonym w tym przepisie, w szczególności zaś powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. przepis art. 328 § 2 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym może być stosowany jedynie odpowiednio, co w praktyce oznacza, że jest on stosowany z uwzględnieniem specyfiki tego postępowania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II UK 255/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 204 i z dnia 5 grudnia 2006r., II PK 93/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 10). Uchybienie w uzasadnieniu wyroku dyrektywom art. 328 § 2 k.p.c. zasadniczo nie stanowi wystarczającego usprawiedliwienia dla skargi kasacyjnej, gdyż tego rodzaju naruszenie przepisu postępowania nie ma istotnego wpływu na wynik sprawy, skoro uzasadnienie orzeczenia jest sporządzone po rozstrzygnięciu sporu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998r., I PKN 220/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz.482 i z dnia 29 października 1998r., II UKN 282/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz.758). Jednak w określonych, konkretnych okolicznościach tej treści zarzut może stać się takim właśnie usprawiedliwieniem podstawy skargi, o jakiej mowa w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Dzieje się tak wtedy, gdy z powodu uchybienia wymaganiom określonym w art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego. Innymi słowy chodzi o sytuację, gdy naruszenie tychże przepisów uniemożliwia Sądowi Najwyższemu stwierdzenie trafności orzeczenia sądu drugiej instancji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1997r., II CKN 112/97, niepublikowany; z dnia 8 października 1997r., II CKN 312/97, niepublikowany; z dnia 17 lipca 1997r., III CKN

149/97, OSP 2000 nr 4, poz.63; z dnia 11 maja 2000r., I CKN 272/00, niepublikowany; z dnia 18 listopada 2005r., IV CK 202/05, LexPolonica nr 1632217; z dnia 9 marca 2006r., I CSK 147/05, LexPolonica nr 1351975; z dnia 19 kwietnia 2006r., II PK 245/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz.101 i z dnia 15 listopada 2006r., I PK 98/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz.309). Z takim zaś uchybieniem procesowym nie mamy jednak do czynienia w niniejszej sprawie, gdyż uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie wymagane elementy konstrukcyjne pozwalające Sądowi Najwyższemu na zapoznanie się z motywami, jakimi kierował się Sąd drugiej instancji wydając to orzeczenie.

Przechodząc do zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 w związku z art. 8 k.p. należy zauważyć, że sprowadzają się one do wykazania, że powódka dopuściła się zarzucanych jej ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, a żądanie przez nią przywrócenia do pracy z uwagi na dokonanie przez pracodawcę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie działaczy związkowych stanowi nadużycie prawa i narusza zasady współżycia społecznego.

Ustalenie, czy złożone powódce przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione, jest w niniejszym przypadku istotne z tego względu, że nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie to nastąpiło z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. Nr 79, poz. 1881; dalej jako ustawa o związkach zawodowych) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody zarządu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Urzędzie Skarbowym w S., którego powódka była przewodniczącą.

Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm.) zasady, 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 judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 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 zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem 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 (zob. 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). Trzeba zauważyć, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 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 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Oddalenie tej treści żądania w oparciu o klauzulę generalną nadużycia prawa lub zasad współżycia społecznego dopuszczalne jest wyjątkowych sytuacjach.

Wypada zatem przypomnieć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie

korzysta z ochrony prawnej (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). 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 dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

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 (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19

sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 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 uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy postawić tezę, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu 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 miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 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 bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2 1998 r., I PKN571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085) , ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sadu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy,

niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki 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 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

Z taką zaś sytuacją nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Według wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądów obu instancji, część stawianych powódce zarzutów mających stanowić o ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych okazała się nieprawdziwa, zaś pozostałe przypisywane powódce zachowania miały charakter incydentalny i nie wyczerpują tak przedmiotowych jak o podmiotowych znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., a istniejący między stronami konflikt dotyczył w istotnym zakresie działalności powódki jako przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej. I tak w świetle zgromadzonego materiału dowodowego i poczynionych na tej podstawie ustaleń Sądów orzekających w sprawie, nie potwierdził się zarzut wykorzystywania przez powódkę czasu pracy na wykonywanie czynności służbowych (zarzut nr 5) ani zarzut nieprawidłowego wykorzystywania przez nią czasu pracy przysługującego w celu przeprowadzenia kontroli podatkowej (zarzut nr 8), czy zarzut wykorzystywania stanowiska służbowego do wywierania nacisku na osoby reprezentujące podatnika w celu uzyskania oświadczeń niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami służbowych (zarzut nr 10).

Sądy obu instancji prawidłowo też uznały, że nie stanowi przejawu nielojalności wobec pracodawcy rejestrowanie zleconych przez Naczelnika Urzędu Skarbowego czynności kontrolnych w zakresie sposobu zabezpieczenia mienia i zasobów Urzędu, skoro dokonane zostało za wiedzą osób kontrolujących, a samo nagranie nie zostało nigdy upublicznione (zarzut nr 2). Wypada również podzielić stanowisko Sądów w kwestii braku podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego z uwagi na omyłkowe (a więc niewynikające z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa)

niezamieszczenie przez powódkę w protokole pokontrolnym informacji, że osoba współpracująca przy przeprowadzonej kontroli wykonywała czynności w siedzibie Urzędu a nie u podatnika (zarzut nr 9), ani wprowadzie niewłaściwe, jednak wypowiedziane do współpracownicy w chwili zdenerwowania przeprowadzaną kontrolą i nienoszące znamion inwektyw słowa „niech pani zamilknie”. Nie ma także racji skarżący upatrując ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w rzekomej groźbie bezprawnej, kierowanej przez nią pod adresem osób przeprowadzających kontrolę zabezpieczenia mienia i zasobów Urzędu, a zawartej w wypowiedzi, że „kiedy zmieni się władza na górze, to osoby kontrolujące nie będą już w łaskach” (zarzut nr 1). Jeśli nawet jedna z tych osób poczuła się zaniepokojona możliwością utraty zatrudnienia w Urzędzie, to obawa ta nie miała uzasadnienia w treści samej wypowiedzi powódki, gdyż nie było w niej mowy o zwolnieniu kogokolwiek z pracy. Nade wszystko zaś, aby stawiać komuś zarzut użycia groźby bezprawnej, konieczne jest wykazanie, że osoba ma moc sprawczą spełnienia tejże groźby. W sytuacji, gdy powódka z racji swojego usytuowania w strukturze organizacyjnej pozwanego Urzędu nie miała żadnych kompetencji w zakresie prowadzenia polityki kadrowej, zatrudniania i zwalniania pracowników, cytowana wypowiedź nie może być odczytywana jako realne zagrożenie dla dalszego bytu stosunku pracy osób będących jej adresatami.

Pozostałe stawiane powódce zarzuty wiążą się zaś z jej działalnością związkową i w takim kontekście były analizowane przez Sądy orzekające w sprawie. Trzeba zauważyć, że w przypadku pracowników pełniących funkcje związkowe ocena ich zachowań musi uwzględniać pewien naturalny konflikt reprezentowanych przez te osoby interesów i związanych z tym obowiązków: z jednej strony nakazu lojalności wobec pracodawcy, z drugiej zaś – powinności ochrony pracowników wobec podmiotu zatrudniającego. Stąd też analiza prawidłowości zachowań działacza związkowego, tak po względem przedmiotowym (rodzaj zarzucanych mu naruszeń obowiązków pracowniczych) jak i podmiotowym (stopień przypisywanej mu winy w owych naruszeniach), musi uwzględniać złożoność sytuacji faktycznej i prawnej takich osób. Dlatego należy zgodzić się z tezą, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zarzucana powódce w pkt 3 pisma rozwiązującego umowę o pracę

odmowa wykonania polecenia służbowego dotyczącego udostępnienia członkom komisji przeprowadzającej kontrolę pomieszczeń biurowych wszystkich dokumentów znajdujących się w metalowej szafie przeznaczonej do użytku służbowego, gdyż jak wykazało postępowanie dowodowe, odmowa dotyczyła tylko przechowywanych we wspomnianej szafie za wiedzą kolejnych naczelników Urzędu dokumentów związkowych, niebędących własnością pracodawcy, których powódka, broniąc autonomii i integralności organizacji związkowej, nie miała obowiązku udostępniać kontrolującym. Uwzględniając cały kontekst sytuacyjny, Sądy obu instancji słusznie też nie przypisały znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych opisanemu w zarzucie nr 7 zachowaniu powódki polegającemu na przechowywaniu w biurku, bez należytego zabezpieczenia, wydruku korespondencji mailowej zawierającej dane chronione podatnika i pracowników Urzędu Skarbowego w S., skoro z jednej strony, wspomniany mail został wysłany wszystkim pracownikom pozwanego i brak było na nim informacji o jego poufnym charakterze (zatem to sam pracodawca nie zadbał należycie o zachowanie tychże informacji w tajemnicy), a z drugiej strony – powódka posłużyła się owym mailem w swojej działalności związkowej, broniąc pracownika przed komisją dyscyplinarną i wykazując przed Dyrektorem Izby Skarbowej fakt nierównego traktowania pracowników Urzędu.

W taki wreszcie kontekście sytuacyjnym należy rozważyć zarzut nr 6, dotyczący naruszenia przez powódkę zasady lojalności i godnego zachowania przez udzielenie wywiadu dziennikarzowi telewizyjnemu. Jak zaś zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312), nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi, a jego zachowaniu nie można przypisać znaczącego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę. W judykaturze dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach

nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego – art. 100 § 2 pkt 6 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, LEX nr 1448689). Krytyka ta nie może jednak opierać się na faktach niezgodnych z prawdą, na nieuzasadnionych plotkach świadomie rozsiewanych celem zdyskredytowania pracodawcy, nie może być podyktowana względami osobistymi i przybierać formy obraźliwej napaści (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128; z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18; z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNC 1975 nr 7-8, poz. 124; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNP 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 626; z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNAPiUS nr 4, poz. 114; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243; z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727). Ostateczna ocena zastosowanej przez pracownika krytyki pracodawcy wymaga poczynienia szczegółowych ustaleń w zakresie treści i formy wypowiedzi i okoliczności, w jakich została udzielona, oraz motywów, jakimi kierował się krytykujący. Takiej też oceny, uwzględniającej cały kontekst sytuacyjny dokonały Sady orzekające w niniejszej sprawie.

Wypada podzielić pogląd Sądów obu instancji, zgodnie z którym samo wypowiedzanie się powódki w mediach nie przesądzało jeszcze o jej nielojalności wobec pracodawcy i zachowaniu niegodnym pracownika służby cywilnej. Inspiracją do przeprowadzenia wspomnianych wywiadów był fakt odnalezienia na przystanku komunikacji miejskiej dokumentów pozwanego Urzędu. Występując przed kamerami telewizyjnymi powódka broniła współpracowników posądzanych – jej zdaniem, niewinnie – o doprowadzenie do takiej sytuacji. Pozwany nie precyzuje, w którym fragmencie wypowiedzi powódki były nieprawdziwe, ani nie wskazuje, by któraś z pomówionych przez powódkę osób (zresztą niewymienionych z imienia i nazwiska) zainicjowała w związku z tym postępowanie karne lub cywilne przeciwko

powódce. Skarżący zdaje się nie zauważać, że bardziej niż wywiad telewizyjny powódki, sam fakt wyprowadzenia z Urzędu dokumentów mógł stanowić rzeczywistą przyczynę utraty zaufania obywateli do organów podatkowych i kształtować negatywny wizerunek administracji publicznej, a sposób prowadzenia przez pracodawcę postępowania po ujawnieniu owego faktu negatywnie rzutował na komfort pracy załogi Urzędu, co z kolei uruchomiło aktywność związkową powódki.

Sumując powyższe rozważania trzeba zgodzić się z konkluzją Sądów obu instancji, iż przypisywane powódce zachowania nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) i to w stopniu, który uzasadniałby oddalenie wywodzonego z art. 56 § 1 k.p. żądania przywrócenia do pracy, jako stanowiącego nadużycie prawa do ochrony związkowej w rozumieniu art. 8 k.p.

Wobec prawidłowości zaskarżonego wyroku, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono zatem o oddaleniu skargi kasacyjnej pozwanego jako pozbawionej uzasadnionych podstaw.

kc