



Sygn. akt II PK 74/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Z. W.  
przeciwko Przedszkolu [...] w W.  
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
sprostowanie świadectwa pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 28 października 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 r. przywrócił Z. W. do pracy w pozwanym Przedszkolu [...] z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.387,50 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pod warunkiem podjęcia przez

nią pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku), umorzył postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej nazwy pracodawcy, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że Z. W. była zatrudniona w pozwanym przedszkolu w okresie od 1 marca 2003 r. do 31 sierpnia 2003 r. oraz od 1 września 2004 r. do 23 września 2009 r. Ostatnią umowę o pracę zawarto na czas nieokreślony. Od dnia 1 września 2005 r. powódka pracowała na stanowisku woźnej w wymiarze pełnego etatu. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło brutto 1.762,77 zł.

Współpraca między powódką a dyrektorem przedszkola, jak i niektórymi pracownikami, nie układała się dobrze. Powódka była postrzegana przez część współpracowników jako osoba konfliktowa, wrogo nastawiona i niekoleżeńska. Były nieporozumienia między innymi z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez powódkę. Niektórzy ze współpracowników zauważyli, że chociaż powódka powinna pracować do godziny 16.00, to o 15.30 była już gotowa do wyjścia. Z. W. w obecności innych pracowników pozwanego przedszkola komentowała działania dyrektora tej placówki, aczkolwiek nie czyniła tego bezpośrednio w jej obecności. Dyrektor pozwanego przedszkola wielokrotnie nie reagowała na zachowanie powódki, nawet nagradzając ją ku niezadowoleniu niektórych pracowników. Powódka w latach 2005-2008 otrzymywała nagrody pieniężne „za pracę na rzecz placówki, kreatywną postawę”. Jednocześnie w aktach osobowych powódki widnieją notatki służbowe dotyczące jej naganego zachowania w stosunku do innych pracowników, braku czystości na sali, niedopilnowania dzieci na wycieczce. Dyrektor przedszkola przeprowadzała z powódką rozmowy dyscyplinujące, jednak nie przynosiły one rezultatu. W dniu 22 września 2009 r. E. K., M. T. oraz M. Ś. - pracownice pozwanego przedszkola, udały się do dyrektora ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że w przypływie złych emocji powódka może wyrządzić krzywdę dzieciom. Twierdziły, iż powódka groziła, że „załatwi dyrektorkę” oraz że „zabije każdego, kto skrzywdził jej siostrę”.

Z. W. od czerwca 2008 r. należała do Związku Nauczycielstwa Polskiego. W

dniu 22 września 2009 r. w trakcie rozmowy telefonicznej z Z. I. - prezesem zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego dla dzielnic [...], powódka oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”. Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 statutu ZNP, ustanie członkostwa w ZNP następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, zaś w myśl art. 15 ust. 2 statutu ZNP, ustanie członkostwa następuje także z chwilą skreślenia danej osoby z ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej. Powódka nie złożyła rezygnacji z członkostwa w ZNP w formie pisemnej.

W dniu 23 września 2009 r. dyrektor przedszkola wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w okresie od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe; od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę przedszkola przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki; od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora; w dniu 22 września 2009 r. publicznie groziła dyrektorowi, że „poczekam, jak się jej noga podwinie, to ja ją już załatwię i Solidarność mi w tym pomoże, bo bronię ludzi”; po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, że „zabiję tego, kto skrzywdził moją siostrę”. Dyrektor pozwanego przed wręczeniem powódce rozwiązania umowy o pracę zadzwoniła w dniu 23 września 2009 r. do Z. I., prezesa zarządu Oddziału ZNP i uzyskała odpowiedź, że powódka nie jest już członkiem ZNP oraz że Związek nie będzie wypowiadał się w tej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo Z. W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasługiwało częściowo na uwzględnienie. Dokonując analizy dokonanego przez pozwane przedszkole rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w kontekście unormowania art. 52 § 1 k.p., Sąd ten stwierdził, że oświadczenie woli

pracodawcy nie spełnia wymogu konkretności, gdyż brak w jego treści konkretnych zarzutów pod adresem powódki, które odwoływałyby się do szczegółowo określonych jej działań bądź zaniechań. Wprawdzie, w aktach osobowych powódki znajdują się notatki służbowe dyrektora w związku z niedopilnowaniem dzieci na wycieczce, brakiem dbałości o czystość na sali, obrażaniem innych pracowników, jednakże te przyczyny nie zostały przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto część tych przewinień oraz notatek służbowych datuje się na rok 2007, a więc nie obejmuje okresu, który jest wskazany w przyczynach rozwiązania umowy o pracę z powódką. Doprecyzowane w odpowiedzi na pozew zarzuty dotyczące niewykonywania przez powódkę prawidłowo obowiązków pracowniczych czy nieprzestrzegania godzin pracy nie mogą być uznane za przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie zostały przedstawione w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Wreszcie co do przebiegu zdarzeń w dniu 22 września 2009 r. ustalono, że w tej dacie doszło do dwóch incydentów. Pracownice E. K., M. T. oraz M. Ś. zgłosiły się do dyrektora przedszkola ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że powódka może zrobić krzywdę dzieciom. Nadto w tym samym dniu powódka publicznie groziła dyrektorowi. Tymczasem pracodawca w swoim oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy wskazał tylko to drugie zdarzenie jako przyczynę zwolnienia powódki. Konkludując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie przez pozwaną przedmiotowej umowy o pracę było niezgodne z prawem, pozbawione podstaw w zakresie winy powódki co do przyczyny podanej w piśmie o zwolnieniu, a nadto dokonane zostało z naruszeniem art. 52 § 3 k.p., bowiem podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy nie zasięgnięto opinii zakładowej organizacji związkowej ZNP.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 26 marca 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił powództwo.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego. W pierwszej kolejności Sąd drugiej instancji rozważył, czy w istocie strona pozwana naruszyła dyspozycję przepisu art. 52 § 2 i 3 k.p. i uznał, że w trzech spośród pięciu przyczyn zwolnienia powódki wskazano ich datę początkową bez daty końcowej, co nie pozwala na stwierdzenie, od jakiego

momentu należy liczyć termin 30 dniowy do dokonania rozwiązania umowy o pracę. Natomiast odnośnie do dwóch przyczyn wskazano ich daty oraz sprecyzowano konkretne zarzuty, których zasadność - zdaniem Sądu Okręgowego - potwierdzona została w zeznaniach świadków. Skoro pismo rozwiązujące umowę o pracę nosi datę 23 września 2009 r., nie można twierdzić, że przekroczony został 30 dniowy termin do złożenia tej treści oświadczenia woli. Pozwany dopełnił też wynikającego z art. 52 § 3 k.p. obowiązku konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Jak wynika bowiem z zeznań Z. I., powódka należała do Oddziału ZNP od czerwca 2008 r. Konsultacja związkowa odbyła się, nie po raz pierwszy, telefonicznie (zgodnie z przyjętym zwyczajem) w dniu 23 września 2009 r. i pozwana dowiedziała się, że powódka zrezygnowała z członkostwa związku zawodowego, co czyniło konsultację bezprzedmiotową. Wprawdzie rezygnacja z członkostwa powinna nastąpić na piśmie, ale nie przestrzegano tego wymagania. Istotne było jedynie pisemne powiadomienie pracodawcy o zaniechaniu pobierania i odprowadzania składek członkowskich. Sąd Okręgowy uznał zatem, że wprawdzie rezygnacja powódki z członkostwa w związku zawodowym nastąpiła z naruszeniem obowiązującej procedury, jednak pozwany nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej z art. 52 § 3 k.p. Pracodawca nie może bowiem ponosić negatywnych konsekwencji nieprawidłowego funkcjonowania władz organizacji związkowych, które bardzo tolerancyjnie podchodzą do warunków niezbędnych dla skutecznej rezygnacji z członkostwa w tej organizacji.

Odnośnie do merytorycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że decyzja strony pozwanej była uzasadniona, a przyczyny wskazane w piśmie z dnia 23 września 2009 r. były prawdziwe, konkretne i istniały w dacie złożenia tego oświadczenia woli. Oceny tej nie zmienia fakt przyznawania powódce, podobnie jak pozostałym pracownikom, tradycyjnych nagród pieniężnych w związku z zakończeniem roku, czy też przyznana w 2008 r. nagroda mająca zmobilizować powódkę do lepszej pracy. Ponowna analiza zeznań świadków wypowiadających się na okoliczność wykonywania pracy przez powódkę, jej zachowania i zwracania się do przełożonych, używania obraźliwych słów a nawet pogróżek pod adresem

dyrektora przedszkola, pozwala na ocenę, że Sąd Rejonowy nietrafnie uznał, iż zdarzenia takie nie miały miejsca. Zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na charakter placówki, konieczność zapewnienia prawie 100 dzieciom należytej opieki i bezpieczeństwa - zatrudnienie w pozwanym przedszkolu powinny znaleźć jedynie osoby właściwie wykonujące swoje obowiązki, przestrzegające zasad współżycia społecznego, w poszanowaniu dla ogólnie przyjętych form zwracania się do przełożonych i współpracowników, a zwłaszcza posiadające odpowiednie cechy osobowościowe niezbędne przy pracy z dziećmi. Powódka takich cech nie posiadała, o czym świadczą także zeznania świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę. Mając powyższe na uwadze, Sąd odwoławczy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki, wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, w dotychczasowej materii nie wskazano jednoznacznie, które z przyczyn wymienionych w oświadczeniu woli, prowadzą do ustania zatrudnienia bez wypowiedzenia z winy pracownika. W szczególności czy zasadne są ostatnie dwie spośród podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, czy może wszystkie pięć, a nawet dodatkowo te delikty pracownicze, które ujawniono dopiero w toku procesu. Tymczasem dla prawidłowego zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. niezbędne jest odniesienie się do każdego z zarzucanych pracownikowi nagannych zachowań, niewykraczających poza ustawowy termin do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, ustalenie, czy zachowania takie miały miejsce oraz czy spełniają one kryteria kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu.

Dalej, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wystąpienie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (bezprawność, wina, zagrożenie interesom pracodawcy) należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Takiego jednak szczegółowego rozważenia zarzucanych powódce zachowań stanowiących przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, co uzasadnia zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy uznał za zasadny także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczących konsultacji związkowej (art. 52 § 3 k.p.). Dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu istotne było ustalenie statusu powódki jako osoby korzystającej z ochrony związkowej (ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881, dalej ustawa albo ustawa o związkach zawodowych), zwłaszcza w kontekście zasad nabywania i utraty członkostwa związku. Sąd Najwyższy zauważył, że skoro zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 statutu Związku Nauczycielstwa Polskiego, utrata członkostwa następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, z chwilą skreślenia danej osoby z ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej, to brak tej treści pisemnego oświadczenia pracownika oraz formalnego wykreślenia go z ewidencji oznacza, iż powódka zachowała członkostwo tegoż związku zawodowego, a pozwany miał obowiązek przeprowadzenia związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. W razie powzięcia wątpliwości czy powódka korzysta z ochrony związkowej, pozwany powinien zwrócić się do działających u pracodawcy zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych o informację w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy. Tymczasem pracodawca, nie zasięgając w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wiążącej informacji o korzystaniu przez Z. W. z ochrony związkowej, a w konsekwencji tego, nie przeprowadzając - mimo posiadania przez powódkę statusu członka Związku Nauczycielstwa Polskiego i istnienia wobec niej wynikającego z art. 23<sup>2</sup> k.p. oraz art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych obowiązku współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy - przewidzianej w art. 52 § 3 k.p. związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, naruszył powołane przepisy. Dopelnieniem określonych w powyższych przepisach powinności w zakresie zasięgnięcia informacji o korzystaniu przez pracownika z ochrony związkowej oraz przeprowadzenia związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę, nie jest bowiem telefoniczna rozmowa dyrektora pozwanej

placówki z samą przewodniczącą zarządu oddziału ZNP. Zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odmienną ocenę prawidłowości złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy, należy uznać za błędną, co przemawia za słuszością także tego kasacyjnego zarzutu obrazy prawa materialnego. Podzielając zarzuty i wnioski skarżącej, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 28 października 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i II i oddalił powództwo.

W ocenie Sądu drugiej instancji apelacja pozwanego jest zasadna, bowiem wskazane pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i konkretne oraz zostały sformułowane w sposób zrozumiały dla pracownika. Przede wszystkim powódka dopuściła się wszystkich opisanych jej czynów, to jest: od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe; od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę u pracodawcy przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki; od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora; po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, słowami „zabiję tego, kto skrzywdził moją siostrę”. W obrazie zeznań świadków postawa powódki jawi się w negatywnej barwie. Zaniedbywała ona swoje obowiązki, była osobą konfliktową, co nie pozostaje bez znaczenia z uwagi na charakter pozwanej placówki (integracja z dziećmi niepełnosprawnymi). Stąd w tego rodzaju jednostce powinna pracować osoba właściwie wykonująca swoje obowiązki.

Następnie, Sąd Okręgowy odniósł się do przesłanek opisanych w treści art. 52 § 2 k.p. i zauważył, że w przypadku trzech z pięciu przyczyn, pracodawca wskazał datę początkową i nie wskazał daty końcowej działań powódki, co z kolei nie pozwala na ustalenie początkowego biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Jednak w dwóch przypadkach pojawiły się konkretne daty (np. 22 września 2009 r.), które

pozwalają stwierdzić, że nie doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p.

W końcu Sąd odwoławczy wypowiedział się w przedmiocie konsultacji pracodawcy ze związkami zawodowymi, a dotyczącymi rozwiązania z powódką umowy o pracę. Zauważył przy tym, że zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 statutu ZNP, ustanie członkowska wymaga pisemnego oświadczenia o wystąpieniu ze związku. Jednak pozwany dopełnił obowiązku z art. 52 § 3 k.p., gdyż zgodnie z przyjętym zwyczajem przeprowadził telefoniczną konsultację, a do kwestii rezygnacji w zakładzie podchodzono dość liberalnie.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na wyjątkową kumulację zdarzeń z powódką. W dniu 22 września 2009 r. pracownice pozwanego słyszały wypowiedzi powódki, że „załatwi dyrektorkę” oraz że „zabije każdego, kto skrzywdził jej siostrę”. Tego samego dnia powódka oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”, a jej rezygnacja została przyjęta. Następnego dnia (23 września 2009 r.) przed wręczeniem oświadczenia woli pracodawca uzyskał informację, że powódka nie jest już członkiem ZNP. Zdaniem Sądu, charakter pozwanej placówki, okoliczność sprawowania opieki nad dziećmi w wieku od 2,5 roku życia, w tym nad dziećmi niepełnosprawnymi, a z drugiej strony postawa powódki, wielomiesięczne, permanentne znieważanie dyrektora, podważanie jego autorytetu, negatywne komentowanie jego działań, zniesławianie, dezorganizacja pracy, aż w końcu oświadczenia, że zabije osobę która skrzywdziła jej siostrę i obawa współpracowników o to, że powódka może skrzywdzić dzieci, na przykład wrzucić środek przeczyszczający do posiłków dla nich, musiały doprowadzić do działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom oraz pozostałym osobom, pod adresem których powódka formułowała groźby. Zachowanie powódki wymagało jednocześnie generalnego uspokojenia sytuacji w Przedszkolu, a zwolnienie powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym dawało natychmiastowe rozwiązanie wymienionych problemów. Ten kontekst uzasadnia odwołanie się do klauzuli z art. 8 k.p. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi 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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego nie odnosi się do jakiegokolwiek nadużycia prawa, lecz do nadużycia konkretnego prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 20 listopada 1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 nr 12, poz. 218; 20 lipca 2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 72). Powódka naruszyła zasadę lojalnego zachowania wobec pracodawcy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka wielokrotnie w sposób obraźliwy komentowała zachowania dyrektora pozwanej placówki, obrażała oraz podważała jego autorytet. Skrajnie naganny charakter zachowania powódki, który cyklicznie się powtarzał i który również został potwierdzony w zeznaniach bezpośrednich świadków (E. K., M. T., A. H., A. G. oraz M. K.), uzasadnia twierdzenie o naruszeniu zasady lojalnego zachowania względem pracodawcy. Powódka, za pomocą słów powszechnie uważanych za obelżywe, kierowała pod adresem swojej przełożonej wulgarne uwagi, obrażała ją. W trakcie zatrudnienia względem powódki stosowane były przez dyrektora przedszkola różne formy motywacyjne, świadczące o chęci poprawy nastawienia powódki do pracy, czy też poprawy atmosfery w Przedszkolu. Jednak zachowanie Z. W. nie zmieniło się i w dalszym ciągu dochodziło do głośnych i publicznych, wyrażanych w sposób wulgarny komentarzy na temat M. S. W ocenie Sądu Okręgowego atmosfera, która panuje w Przedszkolu w głównej mierze zależy od pracowników. Powódka wśród większości zatrudnionych w Przedszkolu osób, uchodzi za osobę konfliktową, a nawet nieobliczalną. Oprócz konfliktu z dyrektorem nie ułożyła poprawnych stosunków z innymi pracownikami. Zachowywała się prowokacyjnie, obrażała współpracowników, dopuszczała się uszczypliwych i złośliwych uwag na temat wyglądu pracowników Przedszkola. Współpraca z Z. W. była dla współpracowników dużym wyzwaniem, bowiem niekoleżeński stosunek oraz skłonność do wszczynania kłótni, czy też niesolidne wykonywanie obowiązków pracowniczych powodowały napiętą atmosferę w miejscu pracy. Wszystkie te incydenty, mające

miejsce w pozwanej placówce, składają się na naruszenie przez powódkę zasady lojalnego zachowania względem pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka naruszyła również zasadę dbałości o dobro dziecka. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że praca w przedszkolu jest przede wszystkim nakierunkowana na stworzenie przyjaznej atmosfery i zapewnienie dzieciom bezpieczeństwa i należytej opieki. Na atmosferę i bezpieczeństwo dzieci wpływ ma wiele czynników. Również praca wykonywana przez powódkę, polegająca między innymi na dbaniu o utrzymywanie czystości w pozwanej placówce, ale również nastawienie i podejście do dzieci rzutują na atmosferę i ich bezpieczeństwo. Pozwane Przedszkole posiada Oddziały Integracyjne, w których przebywały również dzieci niepełnosprawne, a co do zasady sprawuje opiekę nad dziećmi w wieku od dwóch i pół roku do lat pięciu. Dla pracy w przedszkolu bardzo istotne są cechy charakteru, sprzyjające budowie atmosfery zaufania. Szczególnie jest to ważne w sytuacji małoletnich dzieci, aby na każdym kroku otaczać je należyłą opieką, przy uwzględnieniu, tego iż wrażliwa psychika dziecka jest szczególnie narażona na zmienne i konfliktowe zachowanie osób dorosłych

Mając na uwadze postawę powódki, jej lekceważący i arogancki stosunek nie tylko do przełożonych i współpracowników, ale również do podopiecznych, zdaniem Sądu, uzasadnione jest zastosowanie w niniejszej sprawie klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zważył, że pozwany nie ponosi winy za otrzymanie błędnej informacji ze strony związku zawodowego na temat braku możliwości ochrony związkowej powódki. Zdaniem Sądu, brak było podstaw do zakwestionowania przez pozwane Przedszkole otrzymanych przez związek zawodowy informacji, a co za tym idzie nie można oczekiwać od jego władz, aby zakładały z góry, że informacja pozyskana od strony związkowej jest błędna. Zasadne w tej kwestii jest stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99 (OSNAPiUS 2002 nr 3, poz. 76) stwierdził, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji

związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu tej organizacji.

Stąd zaskarżony wyrok podlegał zmianie w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że krytyka zwierzchnika jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i zastosowanie tego przepisu w sytuacji, gdy nie zaistniały wymienione w nim przesłanki, w szczególności umyślność (zła woli) lub rażące niedbalstwo pracownika;

- art. 56 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że podane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były uzasadnione i usprawiedliwiały zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;

- art. 57 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania niezasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy;

- art. 30 § 4 k.p. przez błędne uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i prawdziwa;

- art. 52 § 3 k.p. i art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 188), przez zaniechanie zasięgnięcia opinii związku zawodowego w odniesieniu do pracownika korzystającego z ochrony związkowej;

- art. 8 k.p. przez jego zastosowanie w sprawie.

Nadto, skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania:

- art. 398<sup>20</sup> k.p.c. przez uchybienie obowiązкови związania wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 9 lutego 2016 r. (II PK 324/14) wskazał, że w świetle art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, telefoniczna rozmowa z przewodniczącą związku zawodowego nie wypełnia określonych tym przepisem obowiązków;

- art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu wyroku, które z przytoczonych zarzutów w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, Sąd wziął pod uwagę, tym samym uniemożliwiając kontrolę instancyjną zapadłego rozstrzygnięcia.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy

Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należy podnieść, że przedmiotowa sprawa po raz wtóry jest przedmiotem postępowania kasacyjnego, które zostało ponownie uruchomione na skutek skargi kasacyjnej powódki. Oznacza to, że po stronie powodowej dostrzega się wciąż uchybienia (procesowe i materialne) po prawomocnym zakończeniu postępowania przed Sądem Okręgowym w W.. W takim układzie zależności priorytetowe znaczenie ma funkcja z art. 398<sup>20</sup> k.p.c., zgodnie z którą sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Chodzi oczywiście o wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14. Powołany judykat należy oceniać w dwóch płaszczyznach. Pierwsza zwracała uwagę na uchybienia procesowe, jaki miały miejsce podczas postępowania odwoławczego (brak wskazania które z przyczyn rozwiązujących umowę są zasadne, wszystkie czy tylko niektóre z nich i czy spełniają one kryteria kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Druga odnosiła się do powinności pracodawcy co do trybu konsultacji (telefonicznie zamiast pisemnie) oraz faktu rezygnacji powódki z członkostwa (ustna zamiast pisemna) w związku zawodowym, co z kolei wskazywało na zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p.

Uchylając pierwotnie wyrok, Sąd Najwyższy zauważył, że sposób opisu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego sprawy, nie pozwala na kontrolę prawidłowości przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji subsumcji prawa materialnego stanowiącego podstawę zapadłego w

sprawie rozstrzygnięcia. Z tego względu nie można *a priori* podzielić stanowiska skarżącej, że Sąd Okręgowy nie zastosował się do „wytycznych” Sądu Najwyższego, skoro ponownie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Sam fakt przekazania sprawy do ponownego rozpoznania nie opiera się na założeniu, że podczas ponownego rozpoznania sprawy zostanie wydane inne rozstrzygnięcie. Nadto, istotny jest ponowny zakres zaskarżenia wyroku Sądu Okręgowego i powołane w skardze kasacyjnej podstawy, co można wyrazić krótko, iż zaniechanie Sądu odwoławczego, które nie zostanie objęte podstawą kasacyjną, nie podlega kontroli przed Sądem Najwyższym. Lektura rozstrzygnięcia w sprawie II PK 324/14 wskazuje na konieczność poprawienia warstwy argumentacyjnej, tak by możliwa stała się kontrola zaskarżonego rozstrzygnięcia. Konkretyzacja określonych zachowań pracownika musi być dokonana przez pryzmat ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy stwierdził, że wszystkie przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy są zasadne, gdyż powódka dopuściła się zarzuconych jej czynów, które sprowadzały się do publicznego znieważania dyrektora placówki, kierowania pod jego adresem słów powszechnie uznanych za obelżywe, czy też w końcu wypowiadała słowa, że „załatwi dyrektora”. Powyższy wniosek wynika z oceny osobowych źródeł dowodowych, które zostały omówione w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia, co jednocześnie eliminuje suponowane naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. Dodatkowo ów zarzut procesowy został ułomnie skonstruowany, gdyż nie został powiązany z art. 391 § 1 k.p.c.

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące

zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W sprawie nie doszło do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię. Skarżący prezentował pogląd, że zachowania powódki mieszczą się w granicach dozwolonej krytyki pracodawcy, a tym samym są pozbawione umyślności działania (rażącego niedbalstwa) ze strony pracownika. Tymczasem Sąd Okręgowy już wstępnie podkreślił specyficzny status pozwanego pracodawcy, który zapewnia opiekę dzieciom niepełnosprawnym, co z kolei kładzie nacisk na dobór pracowników o odpowiednich parametrach wrażliwości, prawidłowo wykonujących swoje obowiązki nie tylko w relacji do podopiecznych, lecz także przestrzegających ogólnie przyjętych norm postępowania w stosunkach między zatrudnionymi. W ocenie Sądu drugiej instancji, powódka była sprawczynią konfliktów w zakładzie pracy, a sposób jej zachowania godził w podstawowe obowiązki pracownika. Z tego względu nie można postrzegać jej zachowania przez pryzmat prawa do krytyki pracodawcy.

Naturalnie pracownik nie jest bezwolny i może krytycznie oraz otwarcie wypowiadać się w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, a dotyczących takich zagadnień, jak podział zadań, rozkład czasu pracy czy decyzje podejmowane przez przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139). Przekroczenie granic krytyki musi być rażące, zarzuty bezpodstawne, złośliwe i wyrażone w niewłaściwej formie. Za takie zachowanie należy uznać w szczególności

znieważenie członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487, z dnia 12 stycznia 2005 r., I PKN 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec członków organów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420). Dany problem szeroko wyjaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13 (LEX nr 1448689), zauważając że specyfika poszczególnych stanów faktycznych ma znaczenie przy ocenie konkretnego zachowania. Jednak uogólniając, należy przyjąć, że 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 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. „Dozwolona krytyka” musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S. W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Z drugiej strony krytyka, powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24), gdyż negatywne oceny

nie mogą prowadzić wprost do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 marca 1994 r., I ACr 76/94, Przegląd Sejmowy 2000 nr 3, s. 117, z glosą S. Kubasa).

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, czytelna staje się perspektywa, że ujawnione zachowania powódki realizują dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest noszą cechy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i usprawiedliwiają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Okręgowy trafnie zastosował w tej części prawo materialne do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Nie sposób podzielić stanowiska skarżącego, że doszło do rozdźwięku między treścią oświadczenia woli pracodawcy, a uznanymi przez Sąd przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy, co zdaje się uzasadniać zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 i 57 § 1 k.p. Przede wszystkim pracodawca ponosi odpowiedzialność za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z tego względu zwykle jego oświadczenie woli zawiera więcej niż jedną przyczynę ustania zatrudnienia. Wśród nich może być taka, która stanowi obiektywną przyczynę rozwiązania umowy oraz inne, które sprowadzają się do opisu przekroczeń porządkowych pracownika. Stąd w zakresie interesu pracownika, jak i pracodawcy, mieści się poznanie przyczyn prowadzących do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Powinny one wynikać, co słusznie zauważa skarżący, z treści sporządzonego w tej mierze oświadczenia woli, bowiem na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia

obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania.

Poza zakresem skargi pozostaje kwestia, czy wszystkie przesłanki realizują obowiązek wynikający z art. 52 § 2 k.p., gdyż tego przepisu skarżący nie powołuje w podstawach skargi kasacyjnej, co wyklucza jego kontrolę i tym samym bliższe uwagi w tym zakresie.

W dalszej części Sąd Okręgowy rozważał problem konsultacji związkowej (art. 52 § 3 k.p.), dochodząc do wniosku, że pracodawca nie może ponosić negatywnych konsekwencji nieprawidłowego działania władz organizacji związkowej. W tej sferze skarżący upatruje dubeltowego naruszenia prawa, odwołując się do treści art. 398<sup>20</sup> k.p.c. i art. 52 § 3 k.p. W obrębie nomy procesowej (art. 398<sup>20</sup> k.p.c.) związanie sądu, któremu Sąd Najwyższy przekazał sprawę do ponownego rozpoznania nie obejmuje wskazań co do dalszego postępowania i sąd ten w toku ponownego rozpoznania sprawy kieruje się ogólnymi regułami postępowania apelacyjnego. Dlatego związanie, o którym mowa w art. 398<sup>20</sup> k.p.c. nie obowiązuje w razie zmiany stanu faktycznego, do którego

należy stosować inne przepisy, niż objęte wykładnią Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II CSK 668/08, LEX nr 510961). Idąc dalej, dokonanie przez Sąd Najwyższy wykładni przepisu prawa (tu art. 52 § 3 k.p.), nie oznacza i nie zobowiązuje sądu orzekającego w sprawie przekazanej do ponownego rozpoznania do zastosowania sankcji z tego przepisu, jeżeli z okoliczności sprawy ponownie merytorycznie rozpoznanej wynika, że jej prawidłowe rozstrzygnięcie wymaga zastosowania innego przepisu, którego zastosowania wcześniej nie wykluczył wyraźnie Sąd Najwyższy. W istocie rzeczy chodzi tu o reakcję między art. 52 § 3 k.p. a art. 8 k.p. W tej części stanowisko Sądu drugiej instancji unika wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca prawidłowo od strony formalnej spełnił wymagane prawem obowiązki, czy też tryb rozwiązania umowy był wadliwy, lecz sanuje to klauzula generalna. W tej mierze należy odwołać się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14 (OSNP 2017 nr 9, poz. 107). Podkreślono tam, co wiąże z perspektywy art. 398<sup>20</sup> k.p.c., że statut związku zawodowego decyduje o zasadach nabycia i utraty członkostwa tej organizacji i to jego postanowienia w tym zakresie rozstrzygają o ewentualnym naruszeniu przez pracodawcę obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnej sprawie pracownika, jeżeli pracodawca błędnie uznał, że dany pracownik nie jest objęty obroną związkową (np. mimo braku pisemnego oświadczenia pracownika o wystąpieniu ze związku albo nie wykreślenia pracownika z ewidencji członków - art. 10 i art. 13 w związku z art. 13 i 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881). Niezasięgnięcie przez pracodawcę informacji o podleganiu obronie związkowej, gdy dysponuje on wiedzą na temat nieobjęcia danego pracownika tą obroną, nie narusza przepisów o wypowiedaniu umowy pracę. Ryzyko błędu w tym zakresie obciąża natomiast pracodawcę (art. 52 § 3 k.p. w związku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). W takim razie co do zasady można mówić o ułomnym działaniu pracodawcy, które jednak nie prowadzi do uwzględnienia żądania pracownika. W takim układzie zależności muszą występować w sprawie indywidualne okoliczności, które przełamują spektrum roszczeń powódki. Finalnie Sąd Okręgowy stwierdził, że szczególne okoliczności

faktyczne w sprawie (rodzaj pracodawcy, zachowanie się powódki, sfera i zakres naruszeń trybu konsultacji) nie prowadzą do możliwości uwzględnienia powództwa, gdyż tego rodzaju werdykt pozostaje w opozycji do art. 8 k.p.

Klaryfikacja tego wątku uwypukla dwa aspekty. Pierwszy wydobywa na pierwszy plan zasadę słuszności i powszechnie uznawane wartości, a na drugi plan znosi się konsekwencje uchybień w sferze formalnej. Uzasadnieniem takiego manewru jest treść art. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Oparcie rozstrzygnięcia na zasadzie słuszności wymaga skonkretyzowania zasady współzycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie pracownika, a ten walor konsekwentnie dostrzega judykatura (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156). Nadto, w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wskazano, że do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. a także art. 8 k.p. nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współzycia społecznego chodzi” (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125).

Drugi aspekt wynika z istoty regulacji z art. 8 k.p. Skoro posługuje się ona z założenia zwrotami ocennymi i wartościującymi, to jej zastosowanie należy do dyskrejonalnych uprawnień sądu powszechnego i mieści się w granicach tak zwanego „prawa sędziowskiego”. Z tego płynie czytelny wniosek, że zarzut skargi kasacyjnej odnośnie do art. 8 k.p. może zostać uwzględniony tylko w wyjątkowych i oczywistych przypadkach, to jest gdy działaniu pracownika nie można przypisać ujemnych elementów, albo gdy pracodawca przyczynił się, sprowokował określone zachowanie pracownika. Jeżeli art. 8 k.p. ma stanowić centralną oś rozstrzygnięcia, to sąd powołujący się na zasady współzycia społecznego zobligowany jest dać temu szczegółowy wyraz w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji sprostął powyższemu obowiązkowi i w pisemnych motywach wskazał na brak lojalności powódki względem pracodawcy (sposób wykonywania obowiązków pracowniczych, stosunek do współpracowników, przełożonych i podopiecznych pracodawcy, wymieniony w oświadczeniu woli

pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Konglomerat argumentów świadczy o balansie między interesem pracodawcy a pracownika. Jest zatem wszechstronny i z samego faktu, że postępowanie dowodowe było prowadzone w Sądzie Rejonowym nie wynika brak uprawnień do posługiwania się tym narzędziem. *Ergo*, możliwym staje się oddalenie powództwa w całości, a nie tylko w części dotyczącej przywrócenia do pracy. Tego rodzaju kierunek wykładni prawa jest akceptowany w judykaturze, bowiem pracodawca broniąc się przed realizacją uprawnienia pracownika chronionego z racji przynależności związkowej, może podnosić argumenty z nim związane, które w indywidualnych okolicznościach, oceniane z perspektywy słuszności, kłócą się z normatywnym schematem, nakazującym sądowi przywrócenie go do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r., II PK 65/15, LEX nr 2052414). Nie można zgodzić się z powódką, że skoro nie ma podstaw do przywrócenia do pracy, to naturalnym pozostaje zasądzenie odszkodowania na rzecz pracownika. O ile, Sąd Najwyższy wyjątkowo dopuszcza możliwość uznania roszczenia o przywrócenie do pracy za bezzasadne na podstawie art. 8 k.p. ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, to możliwe jest wówczas zasądzenie odszkodowania (art. 477<sup>1</sup> k.p.c.) lub nawet oddalenie powództwa (por. np. uchwały: z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPIUS 1998 nr 6, poz. 175). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: 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). 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. 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).

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398<sup>14</sup> k.p.c.