



Sygn. akt III PK 107/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa H. Ż.
przeciwko Starostwu Powiatowemu w Ś.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 listopada 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 16 marca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 marca 2017 r. oddalił apelację powódki H. Ż. (pkt I) oraz apelację pozwanego Starostwa Powiatowego w Ś. (pkt II) od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 21 września 2016 r. przywracającego powódkę do pracy w pozwanym Starostwie, zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki kwotę 16.045,47 zł

brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia oraz oddalającego powództwo w pozostałym zakresie, a ponadto orzekł o kosztach procesu (pkt III). W sprawie tej powódka oprócz przywrócenia do pracy domagała się zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, tj. od 31 sierpnia 2013 r. do 12 sierpnia 2016 r. w kwocie 189.440,04 zł.

Z dokonanych ustaleń wynikało, że powódka pracowała w pozwanym Starostwie od 2 sierpnia 1999 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Naczelnika Wydziału Architektury i Budownictwa. W dniu 29 grudnia 2004 r. ówczesny wicestarosta Powiatu Ś. zażądał wyjaśnień w sprawie pełnienia przez powódkę funkcji kierownika budowy lub inspektora nadzoru budowlanego. Po przeprowadzonej rozmowie powódka zobowiązała się zaprzestać wykonywania takich czynności. W dniu 30 października 2008 r. Starosta Powiatu Ś. zawarł z powódką umowę o dzieło, której przedmiotem było wykonanie przez nią rocznego przeglądu budynku przy ul. M. [...] w Ś. w zakresie branży sanitarnej i sporządzenie protokołu z tego przeglądu zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponadto powódka „kosztorysowała” prace remontowe w budynkach należących do starostwa oraz świadczyła czynności kierownika budów na terenie powiatu ś.. Na podstawie upoważnień Starosty Powiatu Ś. powódka od 21 maja 2012 r. wydawała w jego imieniu decyzje administracyjne z zakresu administracji architektoniczno-budowlanej.

Następnie Starosta skierował do Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w Ś. kilka pism o udzielenie informacji, czy powódka pełniła funkcje kierownika budów na terenie Powiatu Ś. w latach 2011 -2013. W odpowiedzi wskazano 21 takich przypadków w latach 2011- 2012 i dwa w 2013 r.

Pismem z 5 listopada 2012 r. Prokuratura Rejonowa w B. poinformowała Starostę Ś. o przedstawieniu H. Ż. zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 270 § 1 k.k., natomiast pismem z 1 lutego 2013 r. o skierowaniu do sądu aktu oskarżenia dotyczącego czynu z art. 270 § 1 i art. 276 k.k. w związku z art. 11 § 2 k.k. przy zastosowaniu art. 12 k.k., ale prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z dnia 29 stycznia 2016 r. powódka została uniewinniona od zarzucanych jej czynów.

Powódka należała do założycieli związku zawodowego pod nazwą „M. - [...]”, który rozpoczął swoją działalność od 1 lipca 2013 r., a wniosek o jego rejestrację złożono 16 lipca 2013 r. W dniu 26 sierpnia 2013 r. do Starostwa Powiatowego w Ś. wpłynęły pisma tego Związku z informacjami: (-) że wskazuje się H. Ź. jako osobę chronioną na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jako przewodniczącą związku, na okres 4 lat, od dnia 26 lipca 2013 r., (-) że łączna liczba członków związku zawodowego wynosi 12 osób, są to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. W okresie od 21 stycznia do 26 sierpnia 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 29 sierpnia 2013 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z jej winy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując następujące przyczyny: (-) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na naruszeniu zakazu wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które pracownik samorządowy wykonuje w ramach obowiązków służbowych (art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych), (-) korzystanie przez powódkę w okresie od 27 lutego do 26 sierpnia 2013 r. ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem, ponieważ w tym czasie miała wykonywać dodatkowe zajęcia zawodowe polegające na pełnieniu funkcji kierownika budów, a w okresie od 14 czerwca do 25 lipca 2013 r. - podejmowaniu działań związanych z założeniem organizacji pracowników, (-) utratę nieposzlakowanej opinii z uwagi na skierowanie do sądu aktu oskarżenia przeciwko pracownikowi. O zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką pracodawca nie poinformował założonego związku zawodowego.

W takim stanie sprawy Sąd pierwszej instancji uwzględnił częściowo powództwo, uznając, że do zwolnienia dyscyplinarnego powódki doszło niezgodnie z prawem i dlatego powinna zostać przywrócona do pracy. Wskazał, że skuteczność dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę zależy od zasadności decyzji pracodawcy oraz zachowania warunków formalnych, które nie zostały spełnione, ponieważ pozwany nie zawiadomił związku zawodowego o zamiarze zwolnienia powódki w trybie dyscyplinarnym ani nie dochował miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie

umowy, a ponadto wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie były uzasadnione. Przywracając powódkę do pracy Sąd zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za trzy miesiące pozostawania bez pracy z uwzględnieniem dyspozycji art. 8 k.p., gdyż powódka założyła związek zawodowy we własnym, partykularnym interesie, bo nie miała pewności co do osądu sądu karnego i mogła mieć obawy, że pracodawca będzie chciał rozwiązać z nią stosunek pracy. Dlatego zaczęła poszukiwać metody ochrony przed zwolnieniem z pracy w postaci utworzenia związku zawodowego i objęcia w nim funkcji przewodniczącej. Czynności wykonywane w tym charakterze na rzecz innych osób miały jedynie pozorować rzeczywiste działanie związku zawodowego na potrzeby niniejszego postępowania sądowego. Dlatego żądanie zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. na zasadzie właściwej dla pracownika szczególnie chronionego, Sąd uznał za sprzeczne z art. 8 k.p. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 16.045,47 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia, a w dalszym zakresie powództwo takie oddalił.

W celu wyjaśnienia kwestii legalności działalności M. „[...]”, w szczególności kwestii jego reprezentatywności i prawidłowości wyboru osób podlegających szczególnej ochronie na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych, Sąd drugiej instancji dopuścił dodatkowe dowody z dokumentów, które potwierdziły ustalenia Sądu Rejonowego, tak co do reprezentatywności związku w świetle art. 242^{25a} k.p., jak i wyboru pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 w związku z art. 34² ustawy o związkach zawodowych. Równocześnie ustalona chronologia zdarzeń obrazowała w sposób jednoznaczny intencję i zamiar powódki uzyskania ochrony związkowej przed nieuchronnym zwolnieniem z pracy, którego mogła się spodziewać już od jesieni 2012 r., a na pewno od listopada 2013 r., gdy pracodawca zaczął podejmować działania w tym kierunku (pozyskanie informacji o wykonywaniu obowiązków kierownika budowy oraz przesunięcie powódki na inne stanowisko), a wielomiesięczne zwolnienie lekarskie powódki tylko odsunęły w czasie decyzję o zwolnieniu z pracy. W tym zakresie zarzuty apelującej powódki miały charakter „tendencyjny i całkowicie dowolny, stanowiąc subiektywną projekcję oceny przeprowadzonych dowodów”. Oznaczało to, że działania powódki

polegające na założeniu związku zawodowego, który następnie wskazał ją jako działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie, stanowiły nadużycie prawa (art. 8 k.p.), co uzasadniało zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia tylko za trzy miesiące pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 k.p.).

Równocześnie Sąd ten oddalił apelację pozwanego pracodawcy, uznając, że doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p. „w zakresie pierwszej i trzeciej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz bezzasadności drugiej tj. korzystania ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem”, chociaż powódka powinna mieć świadomość zakazu podejmowania dodatkowej działalności lub zajęć, które pozostawały w sprzeczności z jej obowiązkami służbowymi, tyle że równocześnie pracodawca uchybił dyspozycjom art. 52 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 30 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.) i art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę mogło być naruszenie zakazu wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Tymczasem okoliczności te nie stanowiły ciężkiego naruszenia tego obowiązku przez powódkę, w szczególności z braku zawinienia po jej stronie, a rozwiązanie umowy o pracę stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego przez pracodawcę, 2/ art. 8 oraz art. 52 § 1 pkt 1 i 2, art. 56 § 1, art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 32 § 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że (-) w przypadku uznania rozwiązania umowy o pracę przez Sąd za dokonane bez uzasadnionej przyczyny „możliwe jest nadużycie przez powódkę przysługującej jej ochrony związkowej”, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią wymienionego przepisu i utrwaloną od lat linią orzecniczą Sądu Najwyższego w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę nie może być mowy o nadużyciu przez powódkę przysługującej jej ochrony związkowej ani prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, (-) możliwe jest nadużycie szczególnej

ochrony związkowej w przypadku objęcia nią pracownika przed podjęciem przez pracodawcę czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy o takim nadużyciu mogła by być mowa tylko w przypadku uprzedniego podjęcia przez pracodawcę czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, 3/ art. 57 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych przez niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powódce jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, 4/ art. 18^{3a} § 1, 2 i 3 oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 6 k.c. przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe niezastosowanie polegające na pominięciu wymienionych przepisów przy orzekaniu i brak uznania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką stanowiło przejaw jej dyskryminacji ze względu na pełnioną funkcję przewodniczącej związku zawodowego, a w przypadku wskazania przez pracownika przyczyn dyskryminacyjnych oraz różnicowania jego sytuacji, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że rozwiązując stosunek pracy z pracownikiem kierował się obiektywnymi przyczynami.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części tj. w zakresie jego pkt I i III oraz jego zmianę przez uwzględnienie apelacji powódki w całości i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w zaskarżonej apelacją części oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 173.394,57 zł tytułem wynagrodzenia za dalszy (cały) czas pozostawania bez pracy wraz z kosztami postępowania sądowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie tylko nie zawierała usprawiedliwionych podstaw, ale była bezpodstawna i bezzasadna na gruncie miarodajnych ustaleń faktycznych, które Sąd drugiej instancji ocenił nadzwyczaj spolegliwie i zdumiewająco tolerancyjnie dla skarżącej powódki, zważywszy że pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym skarżącą zatrudnioną na kierowniczym stanowisku urzędniczym naczelnika Wydziału Architektury i

Budownictwa Starostwa Ś., obowiązywał zakaz wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, jeżeli wywołują to uzasadnione podejrzenie o stronnicość lub interesowność lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy (art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych). Klasycznym potwierdzeniem wykonywania zajęć związanych z zajęciami wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych, które wywołują oczywiście uzasadnione podejrzenie o stronnicość lub interesowność, było pełnienie przez skarżącą na podstawie umów cywilnoprawnych czynności nadzoru inwestorskiego (kierownika budów) na terenie powiatu ś., które wywoływały ewidentnie uzasadnione podejrzenie o stronnicość lub interesowność wskutek wykonywania takich ustawowo zakazanych czynności na rzecz podmiotów, w których interesie z upoważnienia starosty skarżąca wydawała decyzje administracyjne. Nie powinno podlegać dyskusji, że pracownika (urzędnika) samorządowego obowiązuje zakaz wykonywania jakichkolwiek pozapracowniczych lub pozasłużbowych czynności, które pozostają w sprzeczności lub są związane z zajęciami wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych, na rzecz podmiotów wydawanych decyzji administracyjnych, które wywołują uzasadnione podejrzenie o stronnicość lub interesowność, pod rygorem niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, choć „w trybie art. 52 §2 i 3 k.p.”, choćby taka patologiczna praktyka była tolerowana także wobec innych pracowników samorządowych na terenie pozwanego Starostwa Powiatowego w Ś. lub miała bezpodstawne „oparcie” w niektórych nieprofesjonalnych opiniach prawnych. W konsekwencji chybiony był kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 „pkt 1 i 2” k.p., bo te regulacje nie miały zastosowania do skarżącej, z którą pozwany rozwiązał stosunek pracy na odrębnej podstawie prawnej, tj. zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, który stanowi samodzielnie odrębną od dyspozycji art. 52 § 1 lub 2 k.p. - podstawę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub urzędnikiem samorządowym podejrzanym o stronnicość lub interesowność w pozapracowniczych lub pozasłużbowych relacjach prawnych z podmiotami, na których rzecz wydaje służbowe decyzje administracyjne.

Bezpodstawny był kasacyjny zarzut naruszenia art. 32 „par. 1” ustawy o związkach zawodowych, ponieważ według miarodajnych ustaleń faktycznych oraz usuwającej się spod kontroli kasacyjnej oceny materiału dowodowego (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.) Sądy obu instancji suwerennie i prawidłowo wykazały, że chronologia czynności podjętych przez skarżącą i „osoby z nią spokrewnione lub zaprzyjaźnione” wskazywały na utworzenie „swoistej organizacji związkowej” w intencjonalnym zamiarze uzyskania statusu działacza związkowego korzystającego ze wzmożonej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy, przeto mogły być ocenione jako działania nieuczciwe i nieetyczne, które nie zasługiwały na ochronę prawa pracy (art. 8 k.p. w opozycji do art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych).

W konsekwencji suwerennie trafnego zanegowania legalności i zasadności korzystania ze szczególnej związkowej ochrony trwałości stosunku pracy przez skarżącą bezpodstawny i bezzasadny był kasacyjny zarzut jej rzekomej dyskryminacji ze względu na kontrowersyjną funkcję związkową, która została wykreowana wyłącznie w prywatnym i niezastępującym na ochronę prawa (art. 8 k.p.) interesie skarżącej, zmierzającej wyłącznie do zapewnienia sobie spornej ochrony prawa pracy po ujawnieniu „pozazwiązkowych” czynności wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność przy wykonywaniu urzędniczych czynności służbowych ze względu na równoczesne i równoległe pozostawanie w zakazanych odpłatnych pozasłużbowych stosunkach cywilnoprawnych z podmiotami, na których rzecz skarżąca wydawała pozytywne (korzystne) urzędowe decyzje administracyjne.

Powyższe okoliczności wykluczały zasądzenie na rzecz skarżącej dalszego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, której nie przysługiwała szczególna ochrona trwałości stosunku pracy (art. 8 k.p. w opozycji do art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych), a Sądy obu instancji wyjątkowo tolerancyjnie oceniły, że samo potencjalne uchybienie miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. w przypadku powtarzalności (ciągłości) wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które skarżąca wykonywała w ramach obowiązków służbowych, które wywoływały uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność w konfrontacji do merytorycznej

zasadności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, prowadziło do wydania kontrowersyjnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, tyle że takiego osądu Sąd Najwyższy nie mógł weryfikować ani poddać krytyce wobec proceduralnego zakazu orzekania na niekorzyść strony skarżącej (art. 384 w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c.