



Sygn. akt I PK 140/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa L. F.

przeciwko Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 października 2019 r.,

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

z dnia 22 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 30 maja 2017 r., przywrócił powódkę L. F. do pracy w pozwanym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. na poprzednie warunki zatrudnienia oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 2 maja 1986 r. Ostatnio pracowała na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 18 czerwca 2012 r. do 17 czerwca 2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pielęgniarki oddziałowej Szpitalnego Oddziału Ratunkowego z Centralną Izbą Przyjęć. Powódkę obowiązywała dobową norma czasu pracy wynosząca 7 godzin 35 minut. Strony ustaliły możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Od 19 czerwca 2012 r. powódka pełniła funkcję wiceprzewodniczącej zakładowej organizacji związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy ZZOZ w W., a uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej OZZPiP z 25 czerwca 2012 r. została wskazana jako osoba objęta ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, na czas pięcioletniej kadencji.

Powódka, będąc pielęgniarką oddziałową, była odpowiedzialna za gospodarkę środkami jednorazowego użytku, w tym hipoalergicznymi rękawiczkami, i ich dystrybucją na poszczególne sale szpitala. W razie potrzeby wydawała takie środki medyczne pracownikom. Dostęp do magazynu, w którym składowano jednorazowe rękawiczki, mieli także inni pracownicy SOR, np. zastępca pielęgniarki oddziałowej D. K. Z wyłożonych na salach szpitala opakowań z rękawiczkami korzystali swobodnie zatrudnieni w szpitalu pracownicy medyczni.

Zastępca powódki D. K. udała się w sierpniu 2015 r. na dwutygodniowy urlop. Po powrocie z urlopu zauważyła, że magazyn z rękawiczkami jest opróżniony. Brakowało rękawiczek w takiej ilości, że – jak się wydawało – nie mogły zostać zużyte w ramach normalnego funkcjonowania oddziału. D. K. poinformowała o tym lekarza kierującego SOR A. N. i rozmawiała na ten temat z salowymi, np. M. S. Pojawiło się podejrzenie, że to powódka wynosi jednorazowe rękawiczki, gdyż M. S. zaobserwowała raz jak powódka, wychodząc z pracy, wynosiła jakieś pudło. Powódka była widziana również przez innych pracowników oddziału z torbami zawierającymi środki medyczne, w tym maść na odparzenia oraz jednorazowe rękawiczki. Postanowiono obserwować powódkę w pracy pod kątem wynoszenia materiałów i sprzętu należących do pracodawcy.

W dniu 23 września 2015 r. pojawiła się informacja, że powódka jest gotowa do wyjścia i ma spakowane mienie pracodawcy. Lekarka A. N. zawiadomiła o tym bezpośrednią przełożoną powódki I. B. i razem z nią wyszła na parking w celu sprawdzenia prawdziwości tej informacji. Mimo że była dopiero godzina 14:25, zastały powódkę na przyszpitalnym parkingu, przy prywatnym samochodzie, w którym siedziała jej ciężarna córka. W bagażniku samochodu znajdowały się torby. A. N. poinformowała powódkę o podejrzeniu, że wynosi środki medyczne z Zakładu Opieki Zdrowotnej oraz zapytała ją, dlaczego opuszcza stanowisko pracy w czasie godzin pracy. Powódka udostępniła do sprawdzenia swoje torby, wyjęła jednocześnie z posiadanej przy sobie torby medycznej otwarte opakowanie jednorazowych rękawiczek. O zdarzeniu powiadomiono dyrektora placówki, który jednak zdecydował nie wzywać Policji.

Powódka od 30 grudnia 2010 r. pracuje także u innego pracodawcy, prowadzącego działalność gospodarczą. W ramach swych obowiązków opiekuje się pacjentami w domach (opieka długoterminowa), których odwiedza kilka razy w tygodniu. Od tego zatrudniającego otrzymała neseser pielęgniarski, w którym znajdują się potrzebne do opieki nad chorymi środki opatrunkowe, środki dezynfekcyjne, medykamenty i maści oraz jednorazowe rękawiczki.

Pismem z 30 stycznia 2015 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o możliwość zmiany ustalonych godzin pracy, motywując to sytuacją rodzinną. Faktycznie związane to było z podjęciem dodatkowego zatrudnienia w W. W odpowiedzi dyrekcja Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. wyraziła zgodę na zmianę – od 1 marca 2015 r. – rozkładu czasu pracy powódki na godziny od 7:25 do 15:00, w miejsce obowiązujących dla jej stanowiska pracy godzin od 7:00 do 14:35. W dniach 21, 22, 23 września 2015 r. powódka opuściła bez zgody przełożonego miejsce pracy odpowiednio: 21 i 22 września o godzinie 14:30, natomiast 23 września o godzinie 14:25. Na indywidualnych kartach czasu pracy, stanowiących u strony pozwanej oficjalne listy obecności, powódka odnotowywała własnoręcznie (opatrując parafą) godziny swojej pracy od 7:25 do 15:00. Tak też uczyniła w dniach 21-23 września 2015 r., co zostało przekreślone (skorygowane) i obite pieczętą przez I. B.

Dopiero 24 września 2015 r. powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o zmianę ustalonego na jej wcześniejszy wniosek rozkładu godzin pracy, tak aby pracowała od 7:00 do 14:35 zamiast od 7:25 do 15:00.

Zgodnie z § 24 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym szpitalu, urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów, a pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy (osoby upoważnionej – kierownika komórki organizacyjnej) na karcie urlopowej. Pracodawca (osoba upoważniona – kierownik komórki organizacyjnej) jest jednak obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Kierownik komórki organizacyjnej może odmówić udzielenia żądanego urlopu, z powołaniem się na art. 8 k.p.

W czasie pracy w dniu 2 października 2015 r. powódka odebrała telefon od córki będącej w 34 tygodniu ciąży, która powiedziała jej, że się źle czuje. Powódka opuściła miejsce pracy około godziny 8:30, nie powiadamiając o tym swoich przełożonych w sposób przewidziany w Regulaminie pracy. D. K. poinformowała, że „musi opuścić pracę, żeby jej zgłosiła urlop, żeby coś wymyśliła”. Powódka nie pojawiła się w pracy również 5 października 2015 r., gdyż pojechała z córką do przychodni w B. Tego dnia nie rozmawiała z przełożoną, lecz również zatelefonowała do D. K.

W dniu 6 października 2015 r. pracodawca zawiadomił zarząd zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej OZZPiP nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Mimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej, pismem z 13 października 2015 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą 15 czerwca 2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2015 r. Jako przyczyny rozwiązania umowy pracodawca podał, że powódka, pełniąc obowiązki pielęgniarki oddziałowej SOR, naruszyła w sposób rażący obowiązki pracownicze wynikające z Kodeksu pracy, czym podważyła zaufanie do niej jako pracownika pełniącego funkcję kierowniczą. Naruszenie obowiązków pracowniczych polegało na tym, że: 1) w dniu

23 września 2015 r., po wcześniejszej informacji o podejrzeniu wynoszenia mienia należącego do pracodawcy, przeprowadzono kontrolę i ujawniono u niej pudełko z rękawiczkami zabrane z oddziału (art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – pracownik zobowiązany jest do ochrony mienia zakładu pracy), 2) w dniach 21, 22, 23 września 2015 r. opuściła bez zgody przełożonego oraz bez usprawiedliwienia miejsce pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. – pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązującego w zakładzie pracy czasu pracy, przestrzegania regulaminu pracy i porządku pracy): 21 września 2015 r. od godz. 14:30 do 15:00, 22 września 2015 r. od godz. 14:30 do 15:00, 23 września 2015 r. od godz. 14:25 do 15:00; 3) w dniu 2 października 2015 r. o godz. 8:30 bez usprawiedliwienia opuściła stanowisko pracy, natomiast w dniu 5 października 2015 r. bez usprawiedliwienia nie stawiała się w pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. – pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązującego w zakładzie pracy czasu pracy, przestrzegania regulaminu pracy i porządku pracy).

Sąd Rejonowy uznał, że w świetle art. 56 k.p. i art. 45 k.p. powództwo jest zasadne. W ocenie Sądu złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy czyniło zadość wymaganiom z art. 30 § 3 i 5 k.p., ale nastąpiło z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ zostało dokonane bez zgody zakładowej organizacji związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych przy ZZOZ w W., która objęła powódkę ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę na czas pięcioletniej kadencji.

Powołując się na poglądy judykatury, Sąd Rejonowy uznał, że w przypadku pracowników podlegających ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy istnieje związek między żądaniem pracownika dotyczącym skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14, LEX nr 1764807), a sąd może orzec na podstawie art. 477¹ k.p.c. o odszkodowaniu – zamiast o przywróceniu do pracy dochodzonym przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy – tylko w wypadku, gdy żądanie przywrócenia do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Przepis art. 8 k.p. daje podstawę do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego zwolnionego z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo

sprzeciwu zarządu organizacji związkowej, jeżeli wobec drastycznie nagannego zachowania pracownika na forum publicznym uwzględnienie jego żądania nawet w ograniczonym zakresie (przez zasądzenie odszkodowania) godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości.

Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowania powódki nie można określić jako opisanego w art. 8 k.p. nadużycia prawa podmiotowego o „drastycznie nagannym” charakterze. Nadużycie prawa podmiotowego według art. 8 k.p. ma miejsce wtedy, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, lecz jest sprzeczne z tymi normami. O tym, czy można uznać roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, decyduje ocena, czy czyn pracownika chronionego nosi cechy wyjątkowo nagannego, drastycznego.

Według Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zarzutu strony pozwanej, że w dniu 23 września 2015 r., po wcześniejszej informacji o podejrzeniu wynoszenia mienia należącego do pracodawcy, po przeprowadzeniu kontroli ujawniono u powódki pudełko z rękawiczkami zabranymi z oddziału szpitalnego. Nie można zasadnie twierdzić, że opakowanie znalezione przy powódce w dniu 23 września 2015 r. pochodziło z oddziału pozwanego szpitala, w którym świadczyła ona pracę, a nie od drugiego pracodawcy. Wystarczającym dowodem na winę powódki nie może być okoliczność związana ze zmniejszeniem zużycia rękawiczek w 2016 r., a więc już po jej zwolnieniu. Sąd doszedł do wniosku, że strona pozwana nie sprostала wymaganiu udowodnienia swoich twierdzeń w zakresie zarzuczonego powódce „wynoszenia” mienia pracodawcy i że w takiej sytuacji prowadzenie rozważań, czy takie zachowanie powódki mogłoby zostać uznane za mające „drastycznie naganny” charakter i uzasadniałoby oddalenie powództwa w rozpoznawanej sprawie, jest bezprzedmiotowe.

W odniesieniu do udowodnionego opuszczenia przez powódkę miejsca pracy w dniach 21, 22 i 23 września 2015 r. około pół godziny wcześniej (przed zakończeniem obowiązujących ją godzin pracy) oraz nieusprawiedliwionej w sposób przyjęty w pozwanym szpitalu nieobecności w pracy w dniach 2 i 5

października 2015 r. Sąd Rejonowy uznał, że naruszenia te – choć stanowią wykroczenia przeciw dyscyplinie pracy – nie mają tak nagannego charakteru, aby mogły uzasadniać przełamanie ochrony związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd poparł tę konkluzję powołaniem się na poglądy orzecznictwa, zgodnie z którymi z ustawowych gwarancji wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525). Sąd Rejonowy przyjął, że aby uznać określone zachowanie za nadużycie prawa podmiotowego na podstawie art. 8 k.p. nie wystarczy, aby postępowanie to było niezgodne z regulacjami prawnymi oraz obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, lecz potrzebne jest większe zabarwienie negatywne takiego zachowania, dowodzące sprzeczności z wymienionymi normami. Według Sądu pierwszej instancji nie można uznać postępowania powódki, której zarzucono opuszczenie miejsca pracy w ciągu trzech dni o około pół godziny wcześniej, za przekroczenie, które charakteryzuje się takim właśnie pokąźnym ładunkiem negatywnego nastawienia pracownika, co pozwalałoby na stwierdzenie drastycznego naruszenia obowiązków pracowniczych cechującego się wyjątkową nagannością. Podobnie ma się rzecz z nieusprawiedliwioną w sposób przyjęty w pozwany szpitalu nieobecnością w pracy w dniach 2 i 5 października 2015 r., zwłaszcza że związana była ona ze stanem zdrowia jej ciężarnej córki.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. W apelacji strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego; 2) naruszenie art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że powołanie się przez powódkę w okolicznościach rozpoznawanej sprawy na szczególną ochronę związkową nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego, w sytuacji gdy przyczyny uzasadniające

rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie były związane z jej działalnością związkową, a świadczyły o lekceważeniu obowiązków względem pracodawcy i nadużyciu przez powódkę pełnionej funkcji; 3) naruszenie art. 328 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na pominięciu przez Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach niektórych dowodów oraz brak wyjaśnienia, które dowody Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne, a którym odmówił wiary.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego szpitala zwrotu kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 22 grudnia 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w W. na rzecz L. F. kwotę 10.098 zł tytułem odszkodowania, a powództwo o przywrócenie do pracy oddalił.

Sąd Okręgowy uznał za jedynie częściowo uzasadnione zarzuty i wnioski apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego nie stanowiły usprawiedliwionej podstawy do uwzględnienia wniosków apelacji zarzuty naruszenia art. 328 k.p.c. w powiązaniu z art. 227 k.p.c. W aktualnym stanie prawnym skuteczne wniesienie apelacji stanowi podstawę do rozpoznania przez sąd drugiej instancji istoty sprawy. Sąd drugiej instancji jest zobligowany do dokonania własnej materialnoprawnej oceny zasadności powództwa. Dokonuje tej oceny w granicach wyznaczonych przez art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 321 k.p.c., na podstawie faktycznej ustalonej zgodnie z art. 382 k.p.c.

Materiał wskazany w art. 382 k.p.c. (czyli dowody i pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty podnoszone przez strony i składane wnioski), oceniony przy zastosowaniu art. 227-234 k.p.c., potwierdza częściowo zasadność stanowiska wyrażonego przez stronę pozwaną w opisie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ ocena Sądu pierwszej instancji, że pozwany nie wykazał okoliczności związanych z wynoszeniem przez powódkę mienia pracodawcy, jest sprzeczna z wiarygodną

treścią materiału dowodowego. Zeznania świadków, dowód z przesłuchania strony pozwanej i powódki oraz dowody z dokumentów załączonych do akt osobowych powódki potwierdzają wprost, że 23 września 2015 r. przełożeni powódki (I. B. i A. N.), po powzięciu informacji o podejrzeniu „wynoszenia” z terenu szpitala mienia należącego do pracodawcy przeprowadzili kontrolę, w trakcie której powódka ujawniła, że posiada w swoim prywatnym samochodzie opakowanie z jednorazowymi rękawiczkami, takimi samymi jak używane na terenie szpitala. Ze złożonych w Sądzie pierwszej instancji zeznań świadków I. B. i A. N., z przesłuchania strony pozwanej (dyrektora J. B.) i załączonych do akt osobowych powódki notatek i oświadczeń (złożonych przez świadków bezpośrednio po zdarzeniu z 23 września 2015 r.) wynika spójnie, że 23 września 2015 r., bezpośrednio po ujawnieniu w samochodzie powódki paczki rękawiczek jednorazowych, takich jak używane na oddziale szpitala, powódka nie zaprzeczyła, że rękawiczki te stanowią mienie pozwanego pracodawcy, a w wypowiedzi, której adresatami byli pracownicy szpitala, jedynie bagatelizowała fakt wyniesienia rękawiczek do własnego użytku, twierdząc, że to nic złego, dlatego że „wszyscy wynoszą”. Okoliczności te uzasadniały ustalenie, że pierwsza przyczyna rozwiązania umowy ujawniona w doręczonym powódce oświadczeniu pracodawcy, to jest, że w dniu 23 września 2015 r., po wcześniejszej informacji o podejrzeniu „wynoszenia” mienia należącego do pracodawcy, przeprowadzono kontrolę i ujawniono u powódki pudełko z rękawiczkami zabrane z oddziału, była przyczyną rzeczywistą. Podważa to zasadność oceny Sądu pierwszej instancji, że pracodawca wykazał prawdziwość tylko dwóch z trzech przyczyn wskazanych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem.

Wobec tego, podstawę faktyczną rozstrzygnięcia należało uzupełnić o opisane wyżej ustalenie, a w konsekwencji przyjąć, że miarodajną podstawą do oceny zasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, w kontekście apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jest stan faktyczny, w którym potwierdziły się wszystkie trzy zarzuty (przyczyny wypowiedzenia) postawione powódce w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ustalony stan faktyczny potwierdza, że pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką, będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej, imiennie wskazanym pracodawcy jako osoba upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, nie uzyskując zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę. Według art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zakwestionowane pozwem wypowiedzenie zostało zatem dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów w znaczeniu, o jakim stanowi art. 50 § 3 k.p. W tej sytuacji, zgodnie z art. 50 § 3 i 5 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p., wniesienie przez powódkę odwołania od doręczonego jej wypowiedzenia z roszczeniem o przywrócenie do pracy mogło być uznane za usprawiedliwione co do zasady. Powołane przepisy w zasadzie uniemożliwiały oddalenie powództwa obejmującego żądanie wybrane przez powódkę.

Nietrafny jest natomiast wniosek wysnuty przez Sąd Rejonowy z zebranego w sprawie materiału, że przyczyny i okoliczności, jakie legły u podstaw rozwiązania umowy z powódką, czyli zachowania powódki będące naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, nie miały równocześnie znamion postępowania pracownika rażąco sprzecznego z celem i istotą stosunku pracy, czyli cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W orzecznictwie sądów w sprawach z zakresu prawa pracy akceptowane jest stanowisko, że przy respektowaniu ochrony, jakiej udzielają działaczom związków zawodowych art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i art. 45 § 3 k.p., może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej, przez odmowę udzielenia zgody na rozwiązanie umowy, nie wykaże obiektywizmu, biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku nie zasługuje na ochronę. W konkretnych wypadkach taka sytuacja może stanowić dla

sądu pracy podstawę do odmowy uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, jeżeli sąd stwierdzi, że pracownik wykorzystuje prawo (nadużywa prawa) do ochrony związkowej w celu uniknięcia odpowiedzialności za uchybienia obowiązkom pracowniczym albo z uwagi na sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Tak należy kwalifikować sytuację, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć pracownikowi, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki, a nie zagwarantowaniu niezależności wykonywania przez niego zadań związkowych, czyli *de facto* wyłącznie temu, aby uniemożliwić pracodawcy zasadne rozwiązanie umowy o pracę. W judykaturze przyjęto, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może pozostawać, w szczególnych sytuacjach faktycznych, w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34; z 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203; z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023), mimo że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Domaganie się przez pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przywrócenia go do pracy, gdy w konkretnym wypadku roszczenie takie ma uzasadnienie wyłącznie w objęciu pracownika ochroną nieuzasadnioną z uwagi na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa lub zasady współżycia społecznego, może stanowić podstawę do oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie, wbrew wyborowi pracownika, odszkodowania na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.

W realiach rozpoznawanej sprawy dla oceny zasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy (i zasadności apelacyjnego zarzutu nadużycia przez

powódkę prawa podmiotowego) istotne było przede wszystkim to, czy istniały rzeczywiste, konkretne i w pełni usprawiedliwione przyczyny wypowiedzenia, niepozostające w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych. Słuszny jest pogląd, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, ale z przyczyn ciężkiego naruszenia kilku podstawowych obowiązków pracowniczych bez związku z wypełnianiem przez pracownika funkcji związkowych, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli zachowanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas żądanie przywrócenia do pracy może stanowić nadużycie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 461).

W ocenie Sądu Okręgowego stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie uzasadnia stwierdzenie, że powódka swoim żądaniem przywrócenia do pracy nadużyła prawa. Pracodawca przekonująco wykazał dowodami, że rozwiązanie umowy z powódką nastąpiło i powinno nastąpić dlatego, że powódka arogancko naruszała swoje podstawowe obowiązki pracownicze, postępując tak wyłącznie w celu realizacji własnych, prywatnych interesów. Z dowodów wynika wprost, że żądanie przez powódkę ochrony przysługującej na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie miało związku z dążeniem do wyegzekwowania gwarantowanej powódce niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, lecz zmierzało wyłącznie do uniemożliwienia pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. O ile decyzję zarządu zakładowej organizacji związkowej o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powódką umowy można traktować jako zmierzającą do wykonywania prawa przez związki zawodowe, o tyle domaganie się przez powódkę powrotu do pracy u pracodawcy, którego interesy powódka rażąco lekceważyła, nie ma znamion czynienia z prawa, przysługującego działaczom na podstawie art. 50 § 5 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p., użytku zgodnego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Powódka, żądając

przywrócenia do pracy, nadużywa prawa wynikającego z powołanych przepisów oraz przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związków zawodowych, wykorzystując to prawo również w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

Przyjęta przez Sąd pierwszej instancji ocena zachowań powódki, z których wynika rażące i niczym nieusprawiedliwione lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz interesów pracodawcy, okazała się niewłaściwa. Na podstawie oświadczeń złożonych 23 września 2015 r. przez samą powódkę swoim przełożonym pracodawca mógł przyjąć, że powódka wynosiła z terenu szpitala mienie pracodawcy (rękawiczki jednorazowe) w celu wykorzystania go niezgodnie z wolą i interesem pracodawcy. Pozwany zasadnie przypisał powódce także pozostałe dwa ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W świetle dowodów nie budzi wątpliwości, że powódka miała pełną świadomość bezprawności swych zachowań, a o rażącym charakterze jej uchybień świadczy to, że dopuściła się ich, zajmując stanowisko pielęgniarki oddziałowej. Kończenie pracy oraz opuszczanie stanowiska pracy o kilkadziesiąt minut wcześniej niż wynikało to z ustalonego indywidualnie dla powódki (na jej wniosek) rozkładu godzin pracy, a także samowolne decydowanie o udzielaniu sobie samej czasu wolnego i urlopu na żądanie świadczy o aroganckim nastawieniu powódki do przełożonych. Okoliczność, że w toku procesu powódka próbowała usprawiedliwić swoje zachowanie przez powołanie się na „praktykę” (przez nikogo niepotwierdzoną) oraz przez nawiązanie do zaawansowanego stanu ciąży jej córki, nic nie zmienia w kwestii stopnia naganności postępowania powódki.

Naganne postępowanie powódki, opisane w przyczynach rozwiązania umowy o pracę, należało w świetle wszystkich okoliczności sprawy zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wymienionych wprost w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1, 2, 4 i 6 k.p. Ponieważ do powódki – zajmującej stanowisko z kompetencjami kierowniczymi, związane z obowiązkiem należytego gospodarowania środkami medycznymi jednorazowego użytku oraz pełniącej funkcję reprezentanta zakładowej organizacji związkowej, wiążącą się ze szczególnym zaufaniem – należało stosować ostrzejsze kryteria oceny naganności sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, jej zachowanie

— polegające na lekceważeniu obowiązków pracowniczych zaliczonych przez Kodeks pracy do podstawowych — należy kwalifikować jako ciężkie i wyjątkowo naganne, a przez to usprawiedliwiające również utratę przez pracodawcę zaufania do powódki.

Z tych względów wybrane przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być przez sąd pracy uwzględnione, z przyczyn wymienionych w art. 8 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę było świadome, oczywiste i szczególnie naganne, gdy zważyć, że dopuściła się go osoba, od której, z racji zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji związkowej, oczekuje się więcej niż od zwykłego pracownika. W związku z tym, przy niewątpliwym naruszeniu przez pozwanego art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uzasadnione stało się zastosowanie art. 477¹ k.p.c. w związku art. 8 k.p. i zasądzenie w miejsce wybranego przez powódkę przywrócenia do pracy odszkodowania z art. 45 § 1 k.p., w najwyższej, według art. 50 § 3 k.p., wysokości.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten „w całości”. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego – art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 50 § 3 i 5 k.p. w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. przez uznanie, że powódce przysługuje odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy prawidłowa wykładnia powołanych przepisów powinna prowadzić do wniosku, że w świetle okoliczności faktycznych sprawy, z których wynika, że powódka dopuściła się ciężkiego oraz rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, niezwiązanych z wykonywaniem funkcji związkowych, powoływanie się przez powódkę na ochronę pracy w związku z pełnieniem tych funkcji oraz domaganie się zasądzenia odszkodowania, podobnie jak domaganie się przywrócenia do pracy, stanowi nadużycie przez powódkę prawa podmiotowego, co powinno prowadzić do oddalenia powództwa w całości.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz stosowną zmianę orzeczenia odnośnie do kosztów postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W ocenie strony skarżącej zakres zastosowania normy zawartej w art. 8 k.p. zdeterminowany jest stopniem naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika podlegającego ochronie związkowej. W sytuacji, gdy naruszenie bądź naruszenia cechują się wysokim stopniem lekceważenia tych obowiązków oraz nagminnością, które pozwalają na nadanie im przymiotu naruszenia rażącego, dopuszczalne jest nie tylko oddalenie roszczenia o przywrócenie pracownika do pracy, lecz także oddalenie roszczenia o zasądzenie odszkodowania. Orzeczenie, na mocy którego powódce jako osobie, która – jak ocenił Sąd Okręgowy – naruszała obowiązki pracownicze w sposób świadomy, oczywisty i szczególnie naganny z racji zajmowanego stanowiska, z całą pewnością nie spełnia funkcji, jaka legła u podstaw art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co więcej, może budzić w odczuciu społecznym, w tym wśród innych pracowników, byłych podwładnych powódki, poczucie niesprawiedliwości lub wręcz budować przeświadczenie, że każde, nawet rażąco naganne, zachowanie pracownika, pozostaje bez jakichkolwiek konsekwencji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się ostatecznie nieuzasadniona i z tej przyczyny została oddalona, chociaż nie można odmówić racji niektórym tezom zawartym w uzasadnieniu skargi.

1. Na etapie postępowania kasacyjnego jedynym problemem wymagającym rozstrzygnięcia było to, czy w przypadku ustalenia przez sąd pracy ciężkiego (rażącego) naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika będącego osobą szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy (na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) za nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. można uznać nie tylko domaganie się przez takiego pracownika przywrócenia do pracy (i zasądzenie w to miejsce odszkodowania na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.), lecz także domaganie się zasądzenia odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego problem ten był już kilkakrotnie rozważany i został rozstrzygnięty. W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy dopuścił

możliwość oddalenia w całości roszczeń pracownika szczególnie chronionego z uwagi na działalność związkową, gdy naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu z takim pracownikiem stosunku pracy polegało wyłącznie na nieuzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) a jednocześnie pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie można było przypisać ciężkie (rażące) naruszenie obowiązków pracowniczych.

2. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, w jakich sytuacjach faktycznych roszczenie pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę może zostać nieuwzględnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Przykładowo można przywołać wyrok z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09 (LEX nr 577461), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne. Z kolei w wyroku z 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050) przyjęto, że domaganie się odszkodowania za formalnie wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę może być w świetle art. 8 k.p. kwalifikowane jako niezasługujące na ochronę nadużycie prawa wówczas, gdy wadliwość ta nie jest w stanie zrównoważyć działania pracownika na szkodę pracodawcy. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że sama zasadność wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), przy naruszeniu przez pracodawcę przepisów regulujących tryb rozwiązywania stosunku pracy, nie powoduje sprzeczności żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a za szczególną okoliczność uzasadniającą przyjęcie takiej konstrukcji nie może być uznany niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę wymagań formalnych. Jednakże nie oznacza, że w okolicznościach konkretnego przypadku realizacja przysługującego pracownikowi prawa podmiotowego nie może zostać uznana za nadużycie tego prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998

nr 13, poz. 394 oraz z 16 kwietnia 2003 r., I PK 78/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 260). Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek więc określone podmiotowi formalnie przysługuje pewne prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że ono nie istnieje w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Z tej przyczyny w razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy w sposób oczywisty naruszało prawo (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z 8 stycznia 2008 r., II PK 112/07, LEX nr 448139).

Co do zasady można uznać za utrwalony pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w razie szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie – na podstawie art. 8 k.p. – roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie umowy o pracę w sposób oczywisty naruszało prawo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11, LEX nr 1227961).

3. Pogląd o możliwości nieuwzględnienia roszczeń pracownika na podstawie art. 8 k.p. ma zastosowanie także do szczególnie chronionych działaczy związkowych. W przytoczonym przez stronę skarżącą wyroku z 10 marca 2005 r., II PK 242/04 (LEX nr 395076), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 8 k.p. daje podstawę do oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego zwolnionego z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mimo sprzeciwu zarządu organizacji związkowej, jeżeli wobec drastycznie naganego zachowania się pracownika na forum publicznym uwzględnienie jego żądania nawet w ograniczonym zakresie (zasądzenie odszkodowania) godziłoby w elementarne zasady przyzwoitości. Podobnie w wyroku z 18 września 2003 r., I PK 346/02 (LEX nr 322017) Sąd Najwyższy uznał, że odmawiając, na podstawie art. 8 k.p., przywrócenia do pracy, sąd może, zależnie od okoliczności konkretnej sprawy,

zasądzić na rzecz działacza związkowego, zwolnionego bez zgody właściwego organu związkowego, odszkodowanie w pełnej bądź niepełnej wysokości, ale może też roszczenie odszkodowawcze w całości oddalić. Również w wyroku z 24 lipca 2013 r., I PK 16/13 (LEX nr 1392612) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownik może nie otrzymać odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia, nawet jeśli pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów, jeżeli wypłata rekompensaty byłaby sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Można zatem uznać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się – co do zasady – możliwość oddalenia powództwa szczególnie chronionego działacza związkowego, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, zarówno w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, jak i w zakresie zasądzenia odszkodowania, jeżeli pracownik będący działaczem związkowym dopuścił się szczególnie naganego czynu. Za takie szczególnie naganne zachowania pracownika – stanowiące przesłankę oddalenia powództwa na podstawie art. 8 k.p. – przyjęto w orzecznictwie na przykład: spożywanie alkoholu i wprowadzenie się w stan nietrzeźwości (stan po użyciu alkoholu) w czasie wykonywania obowiązków służbowych (wyrok z 10 marca 2005 r., II PK 242/04), spożywanie znacznych ilości alkoholu w czasie i miejscu pracy (wyrok z 18 września 2003 r., I PK 246/02), postawienie pracownikowi pełniącemu funkcję kierowniczą przez prokuraturę zarzutów wręczenia korzyści majątkowych oraz zarzutu przekroczenia uprawnień w celu osiągnięcia korzyści majątkowej (wyroki z 24 lipca 2013 r., I PK 16/13 oraz z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11).

4. Podsumowując, w orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym ze względu na pełnione przez niego funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy oraz o odszkodowanie za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choćby nawet stanowiło „zwykłe” naruszenie obowiązków pracownika, to żądanie przywrócenia do pracy nie

stanowi nadużycia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 1998 r., I PKN 215/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 461). Zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) – jako wyjątku od nadrzędnej reguły dotyczącej zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych – wymaga przekonującego wykazania, na czym polega sprzeczność zgłoszonego przez pracownika szczególnie chronionego żądania przywrócenia go do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do korzystania ze szczególnej ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 652). Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę powinno być – co do zasady – uwzględnione, nawet wtedy gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, LEX nr 277809). Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy w takiej sytuacji i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania muszą przemawiać szczególne względy. Oddalenie – na podstawie art. 8 k.p – roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (np. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Korzystanie z ochrony przed zwolnieniem z pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i oceniane jest przez załogę jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu związków zawodowych i zapewnieniu wolności ich działania. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze bez związku z pełnioną funkcją związkową.

5. Z analizy dotychczasowego orzecznictwa wynika, że Sąd Najwyższy w zasadzie nie akceptuje wyroków odmawiających przywrócenia do pracy działacza

związkowego (i zasądzających na jego rzecz jedynie odszkodowanie), jeżeli postawione mu zarzuty dotyczące naruszenia obowiązków pracowniczych wiążą się bezpośrednio z jego działalnością związkową. Nie można zastosować art. 8 k.p., gdy pracownik został faktycznie zwolniony za działalność *stricto* związkową – zorganizowanie, przeprowadzenie i pokierowanie strajkiem. Za tego rodzaju działalność szczególnie chroniony działacz związkowy nie może zostać zwolniony z pracy, nawet jeżeli doszło do naruszenia przez niego osobiście albo przez kierowaną przez niego zakładową organizację związkową niektórych reguł przeprowadzenia strajku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245).

6. W wyroku z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11 (LEX nr 1227961) oraz w wyroku z 24 lipca 2013 r., I PK 16/13 (LEX nr 1392612) Sąd Najwyższy przypomniał, że ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa. Pogląd taki wypowiedział Sąd Najwyższy już wcześniej, w wyrokach z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 (LEX nr 529757) i z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10 (LEX nr 725005). Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym obecną skargę kasacyjną podziela te poglądy. W rozpoznawanej sprawie nie zostały przekroczone granice swobodnego uznania sędziowskiego w stosowaniu przez Sąd Okręgowy klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

7. Powódka niewątpliwie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak (w ocenie Sądu Najwyższego) naruszenia te nie miały charakteru rażącego – dyrekcja pozwanego szpitala nie podjęła decyzji o zawiadomieniu Policji o popełnieniu przez powódkę wykroczenia (co mogło dotyczyć „przyłapania” jej na wynoszeniu z zakładu pracy opakowania rękawiczek jednorazowych), pracodawca nie zdecydował się na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Udowodnione wyniesienie z zakładu pracy mienia należącego do pracodawcy (opakowania rękawiczek jednorazowych), trzykrotne samowolne opuszczenie miejsca pracy przed zakończeniem pracy (wyjście z pracy na około pół godziny przed czasem jej zakończenia) oraz dwukrotne „udzielenie sobie” dnia wolnego bez wyczerpania

przewidzianej Regulaminem pracy procedury uzyskania urlopu na żądanie, choć niewątpliwie naganne i dezorganizujące proces pracy, są nieporównywalne z rozważanymi dotychczas w orzecznictwie szczególnie rażącymi i nagannymi zachowaniami, które doprowadziły do wniosku o nadużyciu przez pracownika prawa podmiotowego do domagania się choćby częściowej rekompensaty (odszkodowania) z tytułu naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Należy bowiem przypomnieć, że pozwany pracodawca naruszył przepisy o zasadach rozwiązywania umów o pracę z pracownikami szczególnie chronionymi. Odszkodowanie przysługujące w takiej sytuacji pracownikowi szczególnie chronionemu ma nie tylko charakter kompensujący szkodę poniesioną przez niego w związku z utratą pracy, lecz także charakter swoistej sankcji nakładanej na pracodawcę za naruszenie przepisów o zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami szczególnie chronionymi.

8. 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, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tej kwestii. 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 ustawy o związkach zawodowych jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy. Oddalenie tej treści żądania w oparciu o klauzulę generalną nadużycia prawa (z powodu sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego — art. 8 k.p.) dopuszczalne jest w wyjątkowych sytuacjach.

9. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego obejmuje 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 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Mon.Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie tego Sądu z 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z 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 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 Sądu Najwyższego z 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Mon.Prawa Pracy 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 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, LEX nr 56891 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 157306). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśnić, czy czynienie użytku z prawa podmiotowego 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. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026 i z 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 podmiotowego 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, jednak w każdym przypadku 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 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923; z 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243; z 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

10. 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 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, należy postawić tezę, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z 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, orzecznictwo 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, lecz wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględного 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. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 2 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085), lecz także w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). 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), lecz 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, a także odszkodowania, może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34, z 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 oraz powołany wyżej wyrok z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

Zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest zgodny z przytoczoną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego. Pozwalało to na ocenę, że wbrew zarzutom skargi kasacyjnej nie doszło w nim do naruszenia przepisów prawa przytoczonych w ramach podstaw kasacyjnych, w szczególności art. 8 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.