



Sygn. akt I PK 204/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. F.
przeciwko Urzędowi Miasta L.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 15 maja 2018 r., sygn. akt IX Pa 75/18,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach, pozostawiając
temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Tychach, wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 r., przywrócił
M. F. do pracy w Urzędzie Miasta L. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz

zasądził od pozwanego na jej rzecz kwotę 54.804,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia wypłaty wynagrodzenia od dnia podjęcia pracy przez powódkę do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części i orzekł o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że M. F. została zatrudniona w Urzędzie Miasta L. w dniu 1 października 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora, zaś od 1 stycznia 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnie powierzono jej stanowisko inspektora - informatyka, inspektora ds. informatyki i bezpieczeństwa informacji, głównego specjalisty, a od dnia 1 lutego 2007 r. Naczelnika Wydziału Spraw Obywatelskich i Administracji.

W dniu 30 listopada 2015 r. Zarząd Regionu [...] NSZZ „Solidarność” w K. dokonał rejestracji Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Urzędu Miasta L., której członkiem zarządu tymczasowego była powódka. Również w dniu 30 listopada 2015 r. Burmistrz Miasta L. wydała Zarządzenie w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta w L.. W dniu 2 grudnia 2015 r. pracodawca wręczył powódce pismo, na mocy którego (art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282), w związku z dokonaną zmianą struktury organizacyjnej pracodawcy, w wyniku której doszło do likwidacji stanowiska pracy Naczelnika Wydziału Spraw Obywatelskich i Administracji, przeniósł powódkę na stanowisko Głównego Specjalisty w Wydziale Organizacyjnym, wręczając w dniu 28 grudnia 2015 r. zakres obowiązków na tym stanowisku. Nowy zakres obejmował między innymi te same zadania, które powódka wykonywała uprzednio bądź nadzorowała, a dodatkowo został poszerzony o zakres czynności innego pracownika – D. H., w tym o prowadzenie zakładowego archiwum. Ponieważ powódka nie posiadała stosownego wykształcenia w zakresie prowadzenia archiwum, miała zająć się nim po ukończeniu kursu podstawowego. Od dnia 8 stycznia 2016 r. M. F. przebywała jednak na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 13 kwietnia 2016 r. pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 15 kwietnia 2016 r. organizacja związkowa nie wyraziła zgody na

rozwiązanie stosunku pracy, ponieważ M. F. była objęta szczególną ochroną stosunku pracy, mimo to w dniu 10 maja 2016 r. zostało jej złożone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał następujące przyczyny: (-) brak nadzoru nad realizacją umowy z A. Sp. z o.o. dotyczącym archiwizacji dokumentów pozwanego; (-) niedopełnienie obowiązków związanych z zawarciem kolejnej umowy o monitorowanie obiektu i interwencję grup z firmą ochroniarską E. Sp. z o.o. i dopuszczenie do braku ochrony przez okres od 1 stycznia 2016 r. do dnia 7 stycznia 2016 r.; (-) brak nadzoru nad rzetelnym prowadzeniem Księgi Inwentarzowej Urzędu Miasta; (-) niewykonanie polecenia Burmistrza Miasta dotyczącego przedstawienia wykazu spraw niezakończonych i zaległych do dnia 4 stycznia 2016 r. wobec wygaśnięcia umów z dniem 31 grudnia 2015 r.; (-) brak nadzoru i niezapewnienie terminowego załatwiania spraw w kierowanym wydziale; (-) zaniedbanie obowiązków związanych z zarządzaniem budynkiem; (-) brak nadzoru w zakresie realizacji umów dzierżawy zawartych pomiędzy Urzędem a Miejskim Ośrodkiem Kultury.

W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe przyczyny nie uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto powódce nie towarzyszył zamiar naruszenia obowiązków pracowniczych ani rażące niedbalstwo. Według Sądu Rejonowego, pozwany z determinacją szukał powodu, aby móc zakończyć współpracę z powódką. Do tej pory nie przeprowadzał bowiem tak szczegółowych kontroli, audytów i postępowań wyjaśniających, poza tymi które są przewidziane przepisami. Pozwany wykazywał się dużą inicjatywą w kontrolowaniu coraz to nowych obszarów działalności urzędu, zawsze jednak związanych z wydziałem, w którym naczelnikiem była powódka. W ocenie Sądu, pozwany był pracodawcą, u którego doszło do wieloletnich zaniedbań i w którym panował ogólny chaos. W urzędzie od lat występowało wiele nieprawidłowości, za które odpowiadali również poprzedni jego pracownicy oraz władze miasta.

Sąd doszedł do przekonania, że okoliczności wskazane przez pozwanego nie stanowiły podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,

a rozwiązanie z powódką umowy o pracę z dnia 10 maja 2016 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263), wskazał, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy członków związków zawodowych sprowadza się do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W niniejszej sprawie na mocy uchwały nr [...] Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” z dnia 12 lutego 2016 r. powódka była wskazana imiennie jako osoba podlegająca szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Ponadto powódka mieści się w zakresie podmiotowym art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Wskazanie imienne pracownika jest dla pracodawcy wiążące (art. 32 ust. 7). Jednocześnie Sąd ustalił, że organizacja związkowa w Urzędzie Miasta L. była reprezentatywna.

Dalej Sąd stwierdził, że pozwany nie wykazał niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy. Okoliczności takich nie stwierdził również Sąd i dlatego orzekł z mocy art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zasądzając także na rzecz pracownika stosowne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 15 maja 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Tychach z dnia 23 listopada 2017 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 17.880 zł.

Rozpatrując apelację pozwanej Sąd Okręgowy uznał, że jest ona bezzasadna. Jednocześnie Sąd ten dostrzegł uchybienia sprowadzające się do błędnego ocenienia wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania stosunku pracy, w kontekście zgłoszonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy.

Sąd odwoławczy przyjął, że przynajmniej część wskazanych przyczyn uzasadniała rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd ten podkreślił, że na osobie piastującej stanowisko kierownicze spoczywa większa odpowiedzialność niż ma to miejsce w przypadku pracownika

szeregowego i przede wszystkim musi ona sprostać obowiązkom określonym w art. 100 § 1-2 k.p. Powódka pełniła bowiem odpowiedzialną funkcję naczelnika Wydziału Spraw Obywatelskich i Administracji, zatem pracodawca mógł stosować wobec niej ostrzejsze kryteria przy ocenie popełnionych naruszeń (podstawowych obowiązków pracowniczych), aniżeli w przypadku osób zatrudnionych na innych stanowiskach. W ocenie Sądu Okręgowego, za uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z M. F. należy uznać następujące przyczyny: (-) brak zawarcia i realizacji umowy z A. Sp. z o.o.; (-) uchybienie związane z zawarciem kolejnej umowy o monitorowanie obiektu i interwencję grup z firmą ochroniarską E. Sp. z o.o. i dopuszczenie do braku ochrony przez okres od 1 stycznia 2016 r. do 7 stycznia 2016 r., w tym też niedoprowadzenie do terminowego podpisania aneksu oraz niepowiadomienie przełożonych o tym fakcie; (-) nieprawidłowości polegające na braku nadzoru w niezwłocznym przekazywaniu ewidencji analitycznej, przy zastosowaniu odpowiednich formularzy do Wydziału Finansowego, w celu zaewidencjonowania odpowiednich operacji księgowych w ewidencji syntetycznej. Przy czym, w ocenie Sądu, nie konwaliduje zaniedbań powódki w tym zakresie okoliczność, że audytor podczas prowadzenia kontroli nie wykazał konkretnych braków oraz nie przekazał żadnych zaleceń odnośnie do prowadzenia ksiąg ani, że żaden ze skarbników nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu prowadzenia ksiąg;

Zdaniem Sądu Okręgowego, przedstawione przyczyny uzasadniają przyjęcie, że powódka w sposób ciężki naruszała swoje obowiązki pracownicze, które mogły stać się podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jednakże Sąd odwoławczy miał na względzie, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwana, rozwiązując z powódką umowę o pracę bez zgody organizacji związkowej, naruszyła ten przepis.

Sąd Okręgowy przyjął dalej, że może w wyjątkowych sytuacjach, stosując art. 8 k.p., przyznać pracownikowi odszkodowanie zamiast przywrócić go do pracy, zwłaszcza gdy przywrócenie do pracy jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Powódka jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym, dopuściła się szeregu zaniedbań i nieprawidłowości w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych.

Dlatego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz przyjęcie, że brak poinformowania pracodawcy przez powódkę o wygaśnięciu umowy z firmą A. Sp. z o.o. oraz brak przedłużenia do niej aneksu, brak poinformowania o zakończeniu umowy z firmą ochroniarską E. i pozostawienie Urzędu Miasta L. w okresie od 1 stycznia do 7 stycznia 2016 r. bez ochrony, jak i zaniedbania w prowadzeniu ksiąg inwentarzowych, miały charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w stosunku do przedstawionych zarzutów można przypisać powódce zawinienie; (-) art. 52 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie w sprawie oraz wzięcie pod uwagę, przy rozpatrywaniu legalności przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką, okoliczności, które miały miejsca dawniej niż okres jednego miesiąca od momentu wręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia; (-) art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez ich niezastosowanie oraz uznanie, że mimo udzielenia powódce ochrony sąd orzekający w sprawie może orzec o roszczeniu alternatywnym w postaci odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, zamiast przywrócenia do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy art. 45 § 3 k.p. ustanawia samoistny zakaz orzekania o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy pracownika, któremu przysługuje ochrona szczególna, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych; (-) art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i mimo przysługującej powódce na podstawie przepisu szczególnego ochrony stosunku pracy, orzeczenie przez Sąd Okręgowy o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia i wynagrodzenia w okresie pozostawania bez pracy, podczas gdy w pełni uzasadnione było przywrócenie do pracy i zasądzenie za ten czas wynagrodzenia; (-) art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego, podczas gdy skorzystanie przez

powódkę z ochrony przewidzianej przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych, może zostać uznane za nadużycie prawa tylko w wyjątkowych przypadkach, które w niniejszej sprawie nie miało miejsca, co w efekcie błędnie doprowadziło Sąd Okręgowy do konkluzji, iż w niniejszej sprawie możliwe jest zasądzenie roszczenia alternatywnego w trybie art. 477¹ k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach w całości i jego zmianę, przez oddalenie apelacji w całości i utrzymanie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Odnosząc się do zarzutów przedstawionych w skardze kasacyjnej, należy podnieść, że rozwiązanie przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), wymaga by zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy.

Mając na uwadze, że Sąd drugiej instancji orzekł o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, uznając, że część przyczyn rozwiązania stosunku pracy podana przez pracodawcę jest zasadna, to ten sąd powinien wykazać wszystkie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem Sąd odwoławczy ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że część z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy spełnia przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych, nie wykazując jednocześnie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa ani bezprawności działań pracownika.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, LEX nr 84434). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przypisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, LEX nr 103617). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Jednocześnie praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, przy czym obowiązek ten dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i zajmowane stanowisko. Tych aspektów Sąd Okręgowy nie oceniał.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji

zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). 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. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy podkreślić, że użytego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcia „podstawowy obowiązek pracowniczy” nie można utożsamiać z podstawowymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika na zajmowanym stanowisku. W świetle art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz pod jego kierownictwem, a konkretyzacja tego obowiązku następuje w przedłożonym pracownikowi zakresie obowiązków oraz w poleceniach przełożonych wydawanych w toku bieżącego wykonywania pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 94/18, LEX nr 3009706). Wspomniany zakres obowiązków i polecenia przełożonych dotyczące pracy powinny być zaś realizowane sumiennie i starannie, z dbałością o dobro zakładu pracy i ochroną jego mienia. Dlatego wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w postaci (nawet nieprawidłowo) wykonanych obowiązków pracowniczych nie mogą być *a priori* kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez ustalenia, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie było bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy. Okoliczności te powinny być wnikliwie rozważone przez Sąd drugiej instancji jako rzutujące na ocenę naruszenia przez M. F. obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, tak z subiektywnego, jak i obiektywnego punktu widzenia, co pozwoli na właściwą kwalifikację jej zachowania w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak takiej analizy uzasadnia zarzuty kasacyjne skierowane przeciwko tej normie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. w zakresie dotyczącym terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, należy przypomnieć, że zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z

winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia bez wypowiedzenia pracownika. Termin rozpoczyna swój bieg od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę” o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku pracodawców samorządowych termin ten rozpoczyna bieg od powzięcia tych wiadomości przez podmiot uprawniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.). Zagadnienie zdolności do czynności z zakresu prawa, czyli właściwej reprezentacji pracodawcy samorządowego i prawa do działania w jego imieniu, reguluje art. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282), z pewnymi odrębnościami, które ustawodawca zawarł w art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 oraz art. 10 ust. 2. Zgodnie z art. 7 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych kwestia reprezentacji przedstawia się w ten sposób, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa w urzędzie jednostki samorządu terytorialnego - wobec pozostałych pracowników urzędu oraz wobec kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych innych niż wymienione w art. 7 pkt 1 i 2. Oznacza to, że termin miesięczny rozpoczął bieg od powzięcia wiadomości o okolicznościach, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez burmistrza.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Termin ten nie jest zatem przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony

czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639).

Powyższe zapatrywania w odniesieniu do okoliczności faktycznych ustalonych i uwzględnionych przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie, uprawniają Sąd Najwyższy do stwierdzenia, że informacje stanowiące o naruszeniu obowiązków pracowniczych podmiot właściwy powziął na przełomie 2015/2016 r. Ostania z czynności wchodzących w zakres obowiązków pracowniczych została przez nią wykonana w dniu 7 stycznia 2016 r., ponieważ od dnia 8 stycznia 2016 r. M. F. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Odnosząc się do podstawy skargi kasacyjnej opartej na art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, należy podkreślić, że treść art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, iż 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 danej 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. Przepis ten chroni bowiem pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie. Wyłącznym warunkiem przewyżczenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy jest zgoda zakładowej organizacji związkowej na zakończenie zatrudnienia. Pracodawca, który jej nie uzyska i rozwiązuje umowę o pracę narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Podstawą tego rodzaju orzeczeń jest zawsze art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. W sprawie zaś nie doszło ze strony powódki do „szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa”. Dopiero bowiem kwalifikowany rodzaj, rozmiar i czasokres naruszania z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków pracowniczych może usprawiedliwiać sądową ocenę o niecelowości przywrócenia

pracownika do pracy ze względu na usprawiedliwioną i definitywną utratę zaufania, które jest niezbędne do przywrócenia na poprzednio zajmowane stanowisko pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 239/17, LEX nr 2618476).

Podsumowując, skorzystanie z uprawnienia, polegającego na uwzględnieniu, na podstawie art. 477¹ k.p.c. roszczenia o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wymaga przez orzekający w sprawie sąd wskazania, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone i dlaczego czynienie użytku z tego prawa polega na 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. W razie istnienia zatem rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550). Tych zaś Sąd Okręgowy nie wy dobył w sprawie, co finalnie uzasadnia kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego i obliguje do orzeczenia na mocy art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.