



Sygn. akt II PK 215/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P.I.

przeciwko Zakładom [...] spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 19 marca 2018 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód P. I. w pozwie z dnia 8 sierpnia 2014 r. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu przez pozwaną Z. Sp. z o.o. w Ł. umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania

bez pracy. W kolejnym pozwie z dnia 9 października 2014 r. powód wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanej w związku z rozwiązaniem przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w W., po uprzednim połączeniu spraw wywołanych obu pozwami do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, wyrokiem z dnia 1 sierpnia 2017 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.500 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500 zł oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od dnia 1 czerwca 2009 r. został zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze na stanowisku dyrektora biura, jakości i ochrony (DO), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 lipca 2010 r. pozwana, na mocy porozumienia zmieniającego, powierzyła powodowi stanowisko głównego specjalisty ds. jakości i ochrony w dziale jakości i ochrony (DQ). Następnie od dnia 1 marca 2012 r. powód, na mocy porozumienia zmieniającego, został skierowany do pracy na stanowisku kierownika oczyszczalni ścieków, a w dniu 1 kwietnia 2014 r., również na mocy obustronnie podpisanego porozumienia zmieniającego warunki pracy, do pracy na stanowisku kierownika archiwum w pionie archiwum. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Przez cały okres pracy na stanowisku kierownika archiwum powód nie podjął żadnych czynności przypisanych mu na tym stanowisku.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pozwana jest spółką, w której jedynym wspólnikiem jest gmina Ł.. Powód był skonfliktowany z ówczesnym Burmistrzem Ł., z którym rywalizował. Podłożem konfliktu było tło polityczne. W latach 2006-2010 i 2010-2014 powód sprawował mandat radnego w Radzie Miejskiej w Ł.. W dniu 19 maja 2014 r. nowym prezesem zarządu pozwanej został wybrany jej dotychczasowy pracownik, będący zarazem prokurentem – T. C.. W dniu 22 maja 2014 r. odbyła się sesja rady miejskiej, w której brał udział m.in. powód. Radni spytali go o zmianę, do jakiej doszło na stanowisku prezesa zarządu pozwanej. Odpowiadając, powód skrytykował poprzednich prezesów, a także dokonał charakterystyki, zarówno obecnego prezesa zarządu, jak i jego

poprzedników. H. W., byłego prezesa zarządu określił mianem „człowieka bez doświadczenia (...) bardzo trudnego we współpracy”, który „nie opuszczał swojego gabinetu, siedział, nie wiadomo nie raz, czym się zajmował, to znaczy wiadomo - tworzeniem bzdurnych regulaminów”. Negatywnie wypowiadał się o decyzjach podejmowanych przez byłego prezesa, m.in. o wprowadzeniu przez niego umowy o zakazie konkurencji oraz zakazaniu prowadzenia rozmów na temat technologii stosowanej w zakładzie, a także jej udostępniania. Stwierdził, że „ten facet się po prostu do tego nie nadawał”. Nazwał wyżej wymienionego „bardzo aroganckim człowiekiem, zawsze z rękami w kieszeniach”, nadto stwierdził, że nie przyjmował on mieszkańców i był „po prostu chamem, (...) bo po chamsku się w stosunku do (niego) zachowywał”. Ponadto powód stwierdził, że nowo wybrany w dniu 19 maja 2014 r. prezes zarządu T. C. jest to człowiek bardzo młody, niemający doświadczenia, „to, że jest prokurentem od kilku miesięcy niewiele znaczy”. Powód sugerował też, że prezes ma mało doświadczenia, jeżeli chodzi o roboty techniczne, zaś odnośnie do zarządzania spółką i finansami to nie ma żadnego. Sugerował także, że po stronie spółki i w wyniku działania osób nią zarządzających zachodziły różne „nieprawidłowości”. Sesja rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r. była nagrywana.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwana w dniu 20 czerwca 2014 r. złożyła do Rady Miejskiej w Ł. wniosek o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na sesji rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r., szczegółowo opisując zachowanie powoda. Wskazywano, że na skutek tego zdarzenia pracodawca utracił do powoda zaufanie. W treści wniosku podano błędną podstawę prawną (art. 22 ust. 2 zamiast art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym). Rada Miejska w Ł., po rozpatrzeniu na sesji w dniu 26 czerwca 2014 r. wniosku prezesa pozwanej, nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, wyjaśniając, że w trakcie sesji rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r. wykonywał on swój mandat radnego, zabierając głos w sprawie nieprawidłowości w funkcjonowaniu pozwanej, finansowanej ze środków samorządowych. Odpowiedź dla pracodawcy została sporządzona w dniu 3 lipca 2014 r. Wpłynęła ona do pozwanej w dniu 11 lipca 2014 r.

W dniu 4 sierpnia 2014 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 30 listopada 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na sesji rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r. oraz utratę zaufania pracodawcy do pracownika. W uzasadnieniu oświadczenia podkreślono, że na sesji rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r. powód wypowiadał się na temat swojego pracodawcy, stosując nieuzasadnioną krytykę poczynioną w sposób rażąco sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Wypowiedź powoda nie stanowiła przy tym merytorycznej, rzeczowej czy konstruktywnej krytyki działań prezesa zarządu. Powodowi zarzucono też dokonanie charakterystyki poprzednich prezesów oraz obecnego prezesa zarządu. Nadto zarzucono powodowi używanie wypowiedzi rażących brakiem kultury i poszanowania chociażby minimalnych norm przyzwoitości, dodatkowo zbędnych z punktu widzenia pytania, na które jako radny miał udzielić odpowiedzi, przez stwierdzenie, że „były prezes to cham z rękami w kieszeniach, który nie przyjmował mieszkańców”. Zdaniem pozwanej, wypowiedź powoda oraz całokształt jego zachowania na sesji rady miejskiej spowodowały utratę do niego zaufania, gdyż nie posiada on „minimalnego poziomu lojalności wobec zakładu pracy”, pozwalającego na dalsze zatrudnianie. Jednocześnie wraz z wypowiedzeniem pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. W spotkaniu, podczas którego wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę wzięli udział prezes zarządu T. C., L. F. oraz przewodniczący rady nadzorczej W. S., z którym powód był skonfliktowany.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że powód w momencie wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę miał 64 lata i był w wieku przedemerytalnym, podlegającym ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Był też członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” Komisji Zakładowej (...) przy Z. Sp. z o.o., natomiast pracodawca nie zwrócił się do organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

W reakcji na wręczenie mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód w dniu 13 sierpnia 2014 r., w godzinach porannych, przyszedł do biura pozwanej, powielił kilkanaście razy na kserokopiarce przyniesiony ze sobą artykuł nr (...) z ogólnodostępnej gazety „(...)” pod tytułem „K.”, a następnie porozkładał skserowany artykuł w miejscach ogólnodostępnych dla pracowników spółki oraz interesantów, tzn. na parapecie, ławce i biurku przeznaczonym dla klientów do wypełniania wniosków. Nadto powiesił artykuł na ogólnodostępnej tablicy ogłoszeń znajdującej się na parterze budynku. Artykuł dotyczył W. S. - przewodniczącego rady nadzorczej pozwanej. W artykule tym autor, powołując się na treść dokumentów znajdujących się w IPN pod sygnaturą akt Ra (...), wskazywał, że W. S. był od września 1980 r. tajnym współpracownikiem Służby Bezpieczeństwa o pseudonimie „P.”. Treść artykułu wskazywała na umożliwienie przez W. S. inwigilacji środowisk robotniczych, w szczególności w okresie strajków czerwcowych w 1976 r. jak również po tym okresie.

W dniu 21 sierpnia 2014 r. pozwana wystosowała do Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” Komisji Zakładowej 3032 przy Z. Sp. z o.o. w Ł. wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano wykorzystywanie miejsca pracy do własnych celów niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi oraz brak starannego i sumiennego wykonywania pracy, uzasadniając, że dotyczy to sytuacji porozkładania w zakładzie pracy i rozwieszenia na tablicy ogłoszeń artykułu z gazety „(...)”. W odpowiedzi związek zawodowy w dniu 28 sierpnia 2014 r. wystosował pismo do prezesa zarządu pozwanej, w którym podał, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, podkreślając przy tym, iż jest on w okresie ochrony przedemerytalnej. Zarząd podniósł też, że nie widzi żadnych konkretnych zarzutów dotyczących zaniedbań w wykonywaniu przez powoda powierzonych obowiązków pracowniczych oraz podkreślił, że Rada Miejska w Ł. również nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

W tym samym dniu 21 sierpnia 2014 r. do Rady Miejskiej w Ł. wpłynął wniosek pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające

rozwiązane umowy wskazano wykorzystywanie przez pracownika miejsca pracy do własnych celów niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi oraz brak sumiennego i starannego wykonywania pracy. W uzasadnieniu wniosku powołano się na porozkładanie przez powoda na terenie zakładu oraz rozwieszenie na tablicy ogłoszeń w miejscu pracy kserokopii artykułu z gazety „(...)”. Wniosek ten został przedstawiony na sesji rady w dniu 4 września 2014 r., jednak został odrzucony jako bezzasadny.

W dniu 5 września 2014 r. pozwana wysłała do powoda listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a powód odebrał tę przesyłkę w dniu 22 września 2015 r. Jako przyczynę swojej decyzji pozwana wskazała zdarzenie z dnia 13 sierpnia 2014 r., wyjaśniając, że działania powoda, podjęte bez wiedzy i zgody pracodawcy, stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, były bowiem wynikiem świadomego i celowego działania pracownika, niemającego żadnego związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nakierowanym na wykorzystanie budynku pracodawcy do rozpowszechniania materiałów prasowych dla własnych, nieznanych celów, jak również dezorganizowały pracę w zakładzie pracy. Pozwana podała też, że parter budynku przeznaczony był także do obsługi interesantów, zaś tablica ogłoszeń służy wyłącznie do przekazywania interesantom przez pozwaną informacji związanych z przedmiotem jej działalności. Rozłożenie kserokopii, w tym umieszczenie jednej z nich na tablicy ogłoszeń, stwarzało więc wrażenie, że stanowi to działanie pozwanej.

Powód w dniu 30 marca 2015 r. rozpoczął pobieranie świadczenia emerytalnego.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu tylko w części.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, istota niniejszej sprawy dotyczyła oceny zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy sformułowanego przez powoda będącego pracownikiem objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, wynikającą zarówno z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, jak i art. 39 k.p., w odniesieniu do rodzaju i wagi naruszeń, których powód dopuścił się względem pracodawcy. Sąd Rejonowy stwierdził równocześnie, że niesporne w

niniejszej sprawie było, że pozwana w pierwszej kolejności – w dniu 4 sierpnia 2014 r. – wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 listopada 2014 r., a następnie - w okresie wypowiedzenia - listem poleconym przesłała mu w dniu 5 września 2014 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosunek pracy powoda ustał zatem na skutek oświadczenia pozwanej z dnia 5 września 2014 r., to jest w dniu 22 września 2014 r., kiedy to powód odebrał przesyłkę pocztową z placówki operatora pocztowego i uzyskał informację o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Odwołując się do treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p., Sąd pierwszej instancji uznał, że podana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych została określona w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla pracownika oraz w pełni wyczerpywała przesłankę „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało bowiem, że powód niewątpliwie dopuścił się czynu, którego dokonanie pracodawca zarzucił mu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zachowanie powoda było przy tym postępowaniem nagannym, mającym na celu przedstawienie członka organu zarządzającego pozwanej, u której był zatrudniony, w złym świetle. Zachowanie powoda zdeorganizowało pracę całego biura oraz wprowadziło zamieszanie w kontaktach pozwanej z interesantami, bowiem powód porozkładał artykuły w miejscach powszechnie dostępnych nie tylko dla pracowników, ale również na ławkach dla interesantów, na biurku, na którym uzupełniali oni wnioski oraz na tablicy ogłoszeń, na której znajdowały się informacje, które pozwana przekazywała mieszkańcom. Słusznie zatem pozwana przyjęła, że powieszenie i porozkładanie w tych miejscach kserokopii artykułu z gazety, dotyczącego współpracy przewodniczącego rady nadzorczej z SB, mogło wywołać u mieszkańców miasta przekonanie, że to pozwana była autorem przedmiotowej prezentacji wspomnianego artykułu. Zatem niewątpliwie powód wykorzystał nie

tylko urządzenia biurowe (kserokopiarka i papier służbowy), ale również samo miejsce pracy do prywatnej vendetty na osobie, z którą był w konflikcie. Zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz postępowania zgodnie z zasadami współżycia społecznego. Było rażąco sprzeczne z tymi obowiązkami, a pracodawca miał podstawy, by utracić całkowicie zaufanie do powoda jako pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda i jego postawa w stosunku do pracodawcy i osób zarządzających tym bardziej było naganne z racji sprawowanej przez niego funkcji (nie był on szeregowym pracownikiem, tylko dyrektorem, a następnie kierownikiem i osiągał z tego tytułu znaczne dochody). Swoim zachowaniem powód wypełnił znamiona winy umyślnej, gdyż niewątpliwie zmierzał bezpośrednio do poniżenia przewodniczącego rady nadzorczej i rozpowszechnienia niepochlebnych o nim informacji, zaś środki do tego celu podjęte – to jest wykorzystanie miejsca pracy oraz sprzętu służbowego do prywatnej „zemsty” potwierdzały tylko naganność jego zachowania.

Odwołując się do treści art. 52 § 2 k.p., Sąd pierwszej instancji stwierdził przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem tego przepisu, to jest po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie ulegało bowiem wątpliwości, że pracodawca uzyskał informację o tym, że to powód był odpowiedzialny za porozkładanie w miejscu pracy oraz powieszenie artykułu na tablicy ogłoszeń już w dniu zdarzenia - 13 sierpnia 2014 r. Zatem termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym upływał w dniu 13 września 2014 r. Tymczasem pozwana w dniu 5 września 2014 r. wysłała wprawdzie do powoda listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, niemniej oświadczenie to zostało odebrane przez powoda dopiero w dniu 22 września 2014 r., kiedy zgłosił się po awizowaną przesyłkę do urzędu pocztowego i zapoznał się z jej treścią.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że w myśl art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, rozwiązanie z radnym umowy o pracę wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Zgodnie ze zdaniem drugim artykułu, rada odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą

rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Szczególna ochrona stosunku pracy, powstała na mocy powyższego przepisu, nie jest przy tym zależna od sposobu czy trybu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Dotyczy zatem zarówno rozwiązania z nim umowy za wypowiedzeniem, jak i zakończenia stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego obowiązków. W sprawie bezsporne było zaś to, że pozwana nie uzyskała wymaganej zgody rady miejskiej na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W konsekwencji tego rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym naruszało także przepisy ustawy o samorządzie gminnym.

Odwołując się natomiast do treści art. 38 k.p., Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że pracodawca zawiadomił na piśmie reprezentującą powoda Zakładową Organizację Związkową NSZZ „S.” Komisję Zakładową (...) przy Z. Sp. z o.o. w Ł. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując przyczynę rozwiązania. Związek zawodowy wyraził co prawda negatywną opinię odnośnie do rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie, jednakże pozwana dochowała wymogu formalnego wyrażonego w art. 52 § 3 k.p.

Oceniając z kolei zasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy z tytułu niezasadnego wypowiedzenia mu umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji zauważył, że w sprawie bezsporne było to, że pracodawca zachował formę pisemną oświadczenia, zastosował wobec powoda prawidłowy trzymiesięczny okres wypowiedzenia oraz udzielił powodowi pouczenia o prawie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu. Oznaczona przez pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 4 sierpnia 2014 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała zaś charakter konkretny i rzeczywisty. Powód nie zaprzeczył bowiem, że faktycznie na sesji rady miejskiej wypowiadał się o byłym i aktualnym prezesie pozwanej w sposób opisany w oświadczeniu. Analizując wypowiedź powoda, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedź ta nie tylko nie stanowiła merytorycznej odpowiedzi na pytanie radnej, ale przekraczała też granice dozwolonej krytyki pracodawcy. Postępowanie dowodowe nie wykazało natomiast, że faktyczną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były przyczyny

polityczne ani też, że burmistrz miasta Łomianki wywierał nacisk na zarząd pozwanej, aby ta dokonała wypowiedzenia, czy też rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji podkreślił jednak, że z uwagi na to, że pozwana nie zawiadomiła na piśmie o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę reprezentującej powoda Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.”, nie uzyskała zgody rady miejskiej na wypowiedzenie oraz nie uwzględniła, że powód zgodnie z art. 39 k.p. znajdował się w okresie ochronnym, również wypowiedzenie powodowi umowy o pracę należało uznać za sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa.

Sąd Rejonowy stwierdził przy tym, że szczególna ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym co do zasady wyklucza możliwość orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu zamiast żądanego przez pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenia do pracy), chyba że roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego ochronie przedemerytalnej zostanie uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, o którym mowa w art. 8 k.p., jeśli pracownik niewłaściwie wykonywał obowiązki, a swoim nagannym zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy.

Odwołując się do tego poglądu, Sąd pierwszej instancji uznał, że żądanie przywrócenia powoda do pracy jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie zasługiwało na uwzględnienie. Jego zachowanie w toku procesu, w świetle całokształtu stwierdzonych w sprawie okoliczności wskazywało, że jedynym celem żądania przywrócenia do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a nie potrzeba „resuscytacji” stosunku pracy. Powód od kilku lat pobiera bowiem emeryturę, a poprzednio powierzone mu obowiązki na stanowisku kierownika archiwum traktował jako swoistą degradację i chęć poniżenia go. W tej sytuacji przywrócenie powoda do pracy prowadziłoby do patologicznej sytuacji, w której pracodawca byłby zmuszony do zatrudniania pracownika działającego na jego szkodę, zaś taka sytuacja byłaby niedopuszczalna. W sprawie zachodziła zatem podstawa do odmowy zastosowania art. 45 § 3 k.p. z uwagi na niecelowość przywrócenia powoda do pracy i orzeczenia w to miejsce

odszkodowania, przy uwzględnieniu art. 8 k.p. stanowiącego nie tylko o zasadach współżycia społecznego, ale i o społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 19 marca 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jego rozwiązania w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne i rzeczywiste. Dlatego Sąd ten podzielił ocenę prawną Sądu pierwszej instancji w tym zakresie.

Sąd drugiej instancji stwierdził też, że w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - poprzednie wypowiedzenie zostaje bowiem unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Zasądzenie dwóch odszkodowań byłoby z kolei możliwe tylko po przyjęciu poglądu, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. Takiej wykładni nie można jednak przyjąć, gdyż zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz - po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie, na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) oraz drugi raz - po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Wykładnia, że w analizowanej sytuacji pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, przeważa zaś w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd drugiej instancji stanął więc na stanowisku, że w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i dopiero w przypadku, gdyby sąd pracy uznał, że oświadczenie to jest wadliwe, wówczas można przejść do rozważenia zasadności złożonego powodowi

wypowiedzenia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało wszakże, iż powód niewątpliwie zdawał sobie sprawę, które z jego zachowań stanowią podstawę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. W obu bowiem przypadkach pozwana wyartykułowała wprost okoliczności będące podstawą powziętych decyzji.

Sąd Okręgowy nie stwierdził również naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 52 § 2 k.p. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji zauważył bowiem, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z przekroczeniem jednomiesięcznego terminu. Sąd pierwszej instancji powyższe uchybienie uwzględnił, stwierdzając przy tym szereg innych naruszeń (wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem art. 42 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. oraz art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, które w okolicznościach niniejszej sprawy sprawiały, że zarówno wypowiedzenie jak i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było sprzeczne z prawem. Nie deprecjonowało to jednak zasadności zastosowanej przez Sąd pierwszej instancji instytucji oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania (szeroko akceptowanego zarówno w orzecznictwie jak i piśmiennictwie). W judykaturze aprobuje się bowiem rozwiązanie, zgodnie z którym na podstawie art. 477¹ k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Skorzystanie z tego uprawnienia wymaga zaś wskazania przez Sąd orzekający w sprawie, 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. Analogiczne stanowisko

wyraża się również w zakresie naruszenia przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym oraz w zakresie art. 52 § 2 k.p.

Sąd drugiej instancji przypomniał także, że zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie ulegało natomiast wątpliwości, że czynnościami niezwiązanymi z pełnionym mandatem radnego było zachowanie powoda w dniu 13 sierpnia 2014 r., kiedy to kierowany osobistą niechęcią do przewodniczącego rady nadzorczej pozwanej powód porozwieszał i porozkładał w zakładzie pracy artykuły mające na celu zdyskredytowania jego osoby. Niewydanie w tym przypadku zgody rady miasta na rozwiązanie z powodem stosunku pracy stanowiło działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, gdyż w istocie nie było ono związane z udzieleniem ochrony zgodnej z intencją ustawodawcy (tj. związanej z działalnością powoda jako radnego). Nie ulegało wątpliwości, że powód swoim zachowaniem w sposób umyślny zmierzał do poniżenia przewodniczącego rady nadzorczej i rozpowszechnienia niepochlebnych o nim informacji, przez co - w sposób pośredni - godził się na naruszenie opinii pracodawcy oraz organów go reprezentujących. Pracodawca mógł zatem utracić w stosunku do powoda zaufanie.

Analogicznie Sąd Okręgowy ocenił negatywną opinię Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „S.” Komisję Zakładową 3032 przy Z. Sp. z o.o. w Ł.. Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia o zawiązkach zawodowych stanowi wyraz wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie brak było jakichkolwiek podstaw do uznania, że odmowa udzielenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) była związana z ochroną zakładową. W istocie związek zawodowy „nie dostrzegając” żadnych konkretnych zarzutów dotyczących zaniedbań w wykonywaniu powierzonych powodowi obowiązków pracowniczych, w zupełności przemilczając istotę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powoda, ignorując przy tym zachowanie powoda, który będąc świadomy posiadania wzmożonej ochrony stosunku pracy wykorzystał ten fakt w celu dokonywania

czynności, w sposób rażąco zmierzając do naruszenia interesów pracodawcy. Jedynym argumentem przemawiającym za pozostawieniem powoda w stosunku pracowniczym, uwidocznionym w odpowiedzi związku zawodowego był natomiast fakt pozostawiania przez niego w okresie ochrony przedemerytalnej, co jednak - mając na względzie „poczynione” przez powoda naruszenia - „nie może się ostać”.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie również zwrócił uwagę na naganność zachowania powoda będącego przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nie ulegało bowiem wątpliwości, że odmowa rozwiązania stosunku pracy z powodem nie była związana ze wskazaną w art. 25 ust. 2 zdanie drugie ustawy o samorządzie gminnym przesłanką, tj. faktem, że podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Zachowanie powoda zarówno na zgromadzeniu rady miejskiej w dniu 22 maja 2014 r., jak i w dniu 13 sierpnia 2014 r. nie stanowiło przejawu wykonywania mandatu przez radnego. Zastosowane przez powoda słownictwo, jak również powołane przez niego argumenty stanowiły przejaw krytyki personalnej, nieznajdującej uzasadnienia w ramach sprawowanego mandatu radnego. Dlatego Sąd drugiej instancji uznał, że o ile wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa, to w okolicznościach sprawy przywrócenie powoda do pracy byłoby rażąco sprzeczne z art. 8 k.p. W przypadku powoda - jako osoby, która rażąco naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w celu dokonania osobistej zemsty na osobie jednego z członków rady nadzorczej pozwanej - występowała również podstawa do uznania roszczenia o przywrócenie do pracy jako gorszącego dla innych zatrudnionych pracowników. Przywrócenie powoda do pracy prowadziłoby do patologicznej sytuacji, w której pracodawca byłby zmuszony do zatrudniania pracownika działającego na jego szkodę.

Powód P. I. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 19 marca 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, to jest:

a) art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. (błędna wykładnia), przez przyjęcie, że żądanie powoda przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały

okres pozostawania bez pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz zasądzenie wobec powyższego odszkodowania zamiast przywrócenia powoda do pracy, podczas gdy:

- żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy jest wyrazem realizacji elementarnych praw powoda, wynikających z oczywistych, wielokrotnych naruszeń przez pozwaną praw powoda jako pracownika; mając na uwadze istotność i ilość,

- naruszeń po stronie pozwanej jako pracodawcy, wątpliwym jest już samo analizowanie zachowania powoda żądającego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia w kontekście art. 8 k.p., nawet jednak jeśli dopuścić takową analizę, niewątpliwie nie zaistniał stan faktyczny uprawniający Sąd drugiej instancji do zastosowania klauzuli zasad współżycia społecznego,

- z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pozwana nie tylko wielokrotnie naruszyła w stosunku do powoda przepisy prawa, ale nade wszystko - właśnie zasady współżycia społecznego, nawet zatem jeśli Sąd drugiej instancji dopuszczał zastosowanie w sprawie art. 477¹ k.p.c., to wobec (niekwestionowanej przez ten Sąd) zasady „czystości rąk”, powinien był powstrzymać się od orzekania na podstawie art. 8 k.p.;

b) art. 45 k.p. (niewłaściwe zastosowanie), przez jego zastosowanie w niniejszej sprawie i dokonywanie analizy złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w kontekście tego, czy było uzasadnione w sytuacji, gdy oświadczenie to rażąco narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracy (odmowa rady miejskiej, wiek przedemerytalny, brak stanowiska organizacji związkowej) i w konsekwencji jego analiza w aspekcie tego, czy było uzasadnione (w rozumieniu i z powołaniem się na orzecznictwo dotyczące art. 45 k.p.), była bezprzedmiotowa, nadto przez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, podczas gdy z materiału dowodowego zaoferowanego przez powoda jednoznacznie wynika polityczne podłoże zakończenia stosunku pracy;

c) art. 52 k.p. (niewłaściwe zastosowanie), przez jego zastosowanie w niniejszej sprawie i dokonywanie analizy złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w kontekście opisanych w powołanym przepisie przesłanek dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę w

sytuacji, gdy oświadczenie to rażąco narusza przepisy o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia (odmowa rady miejskiej, negatywne stanowisko organizacji związkowej, przekroczenie 1-miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia) i w konsekwencji jego analiza w aspekcie spełnienia opisanych w nim przesłanek (w rozumieniu i z powołaniem się na orzecznictwo dotyczące art. 52 k.p.), była bezprzedmiotowa, nadto przez błędne przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki z art. 52 k.p., podczas gdy z materiału dowodowego zaoferowanego przez powoda jednoznacznie wynika polityczne podłoże zakończenia stosunku pracy;

d) art. 45 k.p. i 52 k.p. w związku z art. 8 k.p. (niewłaściwe zastosowanie), przez przyjęcie błędnego założenia, że ustalenie przez Sąd drugiej instancji zasadności wypowiedzenia i spełnienia przesłanek z art. 52 k.p. (niezależnie od oczywistej bezpodstawności takiego przyjęcia w świetle faktu zwolnienia powoda z przyczyn tylko i wyłącznie politycznych), jest równoznaczne z naruszaniem przez powoda zasad współżycia społecznego i daje podstawę do zastosowania art. 8 k.p.

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 k.p.c. oraz art. 380 k.p.c., przez pominięcie w postępowaniu dowodowym okoliczności związanych z podejmowanymi przez pozwaną próbami rozwiązania umowy o pracę z powodem z przyczyn politycznych (powód wywodził się z innej opcji politycznej niż ówczesny burmistrz, pełniący zwierzchnictwo właścicielskie nad pozwaną i mający na nią wpływ), czy wręcz zlekceważenie tych okoliczności (pomimo że gros wynika z już zaoferowanego materiału dowodowego), przez lekkomyślne stwierdzenie, że nie miały znaczenia dla sprawy, wskazane naruszenie przejawiało się w kilku aspektach, ujawniających rażąco niekonsekwencję Sądu drugiej instancji (w całości dzielącego ustalenia i czynności Sądu pierwszej instancji):

- z jednej strony Sąd pierwszej instancji oddalił osobowe wnioski dowodowe powoda w zakresie, w jakim odnosiły się do naruszania zasad współżycia społecznego przez pozwaną w stosunku do powoda, przez nękanie powoda i wielokrotnie podejmowane próby jego zwolnienia na tle politycznym, ograniczając tym samym zakres zadawanych przez powoda pytań (pełnomocnik powoda złożył zastrzeżenie do protokołu) oraz uchylając zadawane pytania,

- z drugiej strony na rozprawie w dniu 19 lipca 2017 r., po tym jak Sąd pierwszej instancji jednoznacznie dał wyraz chęci zastosowania art. 8 k.p. w niniejszym postępowaniu, pełnomocnik powoda ponownie (pierwszy raz w pozwie) wnosił o przesłuchanie świadków na okoliczność nękania powoda przez pozwaną i politycznego podłoża rozwiązania umowy o pracę, wówczas pełnomocnik powoda usłyszał, że miał już możliwość zadawania pytań (!!!) (pełnomocnik również w tym przypadku złożył zastrzeżenie do protokołu),

- Sąd drugiej instancji, pomimo złożenia przez powoda wniosku w trybie art. 380 k.p.c., nie rozpoznał tego postanowienia i oddalił zgłoszone przez Sądem pierwszej instancji wnioski dowodowe,

- w kontekście tego, co powiedziano powyżej, Sąd drugiej instancji przyjął, że powód narusza zasady współżycia społecznego, jednocześnie beztrąsko wskazując, że zasada „czystych rąk” jest wprawdzie zasadą popieraną przez ten Sąd, ale powód nie wykazał, jakoby wobec niego wcześniej pracodawca naruszał zasady współżycia społecznego (!!!).

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie w razie uznania, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, zaś podstawa naruszenia prawa procesowego okaże się nieuzasadniona, o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, zgodnie z żądaniem pozwu; zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona przede wszystkim w zakresie podniesionych w niej zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Osnową sporu, który zaistniał między stronami postępowania, jest sytuacja, w której pozwana dokonała dwóch jednostronnych czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym. Najpierw wypowiedziała tę umowę, a w trakcie biegu okresu wypowiedzenia rozwiązała ją w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ma zatem rację Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że w takiej sytuacji ustanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej, wobec czego to jej prawidłowość winna podlegać w pierwszej kolejności analizie sądu pracy, a w niniejszym postępowaniu również Sądu Najwyższego.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa zatem, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Powołany przepis przewiduje więc dwa roszczenia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w trybie natychmiastowym. W zakresie przysługujących pracownikowi roszczeń ustawodawca nie rozróżnia przy tym naruszenia formalnego od naruszenia merytorycznego przepisów o rozwiązywaniu przez pracodawcę stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. Tak jak przy wadliwym wypowiedzeniu, tak i tu pracownik ma wybór roszczenia.

Zgodnie natomiast z art. 56 § 2 k.p., przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Co do zasady art. 45 § 2 k.p., stosowany odpowiednio na podstawie art. 56 § 2 k.p., umożliwia sądowi nieuwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Od wyjątku polegającego na możliwości nieuwzględnienia przez sąd pracy żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy i orzeczenia w to miejsce odszkodowania przewidziany jest kolejny wyjątek zawarty w art. 45 § 3 k.p., który oznacza powrót do zasady ogólnej, polegającej na konieczności wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem pracownika. Dotyczy on pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że

żądanie pracownika przywrócenia go do pracy jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.).

Jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie przez Sądy *meriti*, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżący znajdował się w sytuacji przewidzianej powołanym przepisem i podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę jako osoba w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), gdyż w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę miał 64 lata), oraz zarówno przed wypowiedzeniem, jak i rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia - jako radny (art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym). W tym miejscu należy podkreślić, że ochrona stosunku pracy przewidziana w art. 39 k.p., którą objęty był skarżący, dotyczy jedynie wypowiedzenia umowy o pracę, natomiast nie odnosi się do przypadków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez pracownika (art. 52 i 53 k.p.). Sądy obu instancji uznały zresztą, że wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 42 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. i art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Oceniając wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę, Sądy *meriti* uwzględniły także, że pozwana nie zwróciła się do organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, czym naruszyła art. 38 k.p., nakładający na pracodawcę obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy reprezentującą pracownika organizację związkową. Co do dokonanego w stosunku do skarżącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, Sądy obu instancji ustaliły z kolei, że poza naruszeniem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym pozwana podjęła tę czynność prawną z naruszeniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. W świetle tych ustaleń nie może więc budzić jakichkolwiek wątpliwości, że zarówno wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę, jak i rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było w oczywisty sposób sprzeczne z powołanymi wyżej przepisami prawa.

Wymaga wszakże podkreślenia, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę powołanych

przepisów nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować w jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi zaś 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. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. np. uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; uchwałę z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; wyrok z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; wyrok z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; wyrok z dnia 21 marca

1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). Przy czym nie jest właściwa wykładnia art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p. nieuwzględniająca szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można więc mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; wyrok z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; wyrok z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest więc wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129).

Konstrukcja art. 8 k.p. obejmuje bowiem przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Oceniając rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku przy uwzględnieniu przedstawionej wyżej wykładni art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p., zastosowanego w sprawie przez Sąd drugiej instancji jako podstawy prawnej zasądzonego na rzecz skarżącego odszkodowania zamiast dochodzonego przez niego przywrócenia do pracy, Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że co najmniej wątpliwe jest przypisanie skarżącemu ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych jako przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podstawę prawną tej czynności stanowił art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Trzeba zatem przypomnieć, że z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ustawodawca nie wartościuje obowiązków podstawowych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika został zaliczony *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Twierdzi się, że zakres podstawowych obowiązków jest kategorialnie zróżnicowany według kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (zajmowane stanowisko). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Jednym z nich jest sformułowany w powołanym przez Sąd Okręgowy art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Dobro zakładu pracy jest przy tym pojmowane szeroko. Obejmuje nie tylko i nie tyle nawet interesy materialne pracodawcy (bo obowiązek ochrony mienia wymieniony został odrębnie), ale i niematerialne. Z kolei również powołany przez Sąd drugiej instancji art. 100 § 1 pkt 6 k.p. jako podstawowy obowiązek wymienia przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.

- wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje taką wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odnosząc ją do zachowania skarżącego w dniu 13 sierpnia 2014 r. jest jednak zdania, że zachowanie to, choć naganne, nie wyczerpało dyspozycji powołanego przepisu. Z całą pewnością było ono zawinione (wina w postaci umyślności) oraz bezprawne w tym znaczeniu, że nie miało nic wspólnego z normalnymi obowiązkami pracowniczymi skarżącego, wynikającymi z zajmowanego przez niego stanowiska (co pozwana słusznie stwierdziła zresztą w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę). Ponadto skarżący samowolnie wykorzystał pomieszczenia swojego pracodawcy oraz będące jego własnością urządzenie (kserokopiarkę) do realizacji celu, którym bez wątplenia było ukazanie członka władz nadzorczych pozwanej w złym świetle, a zatem zapewne jego zdeprecjonowanie, wszakże z odwołaniem się do argumentów zupełnie niezwiązanych ze sposobem wykonywania przez niego obowiązków przewodniczącego rady nadzorczej. Można było więc określić zachowanie skarżącego jako moralnie naganne, a przez to niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Z drugiej jednak strony informacje, które powód w ten sposób udostępnił i tak były powszechnie dostępne, ponieważ miały charakter publikacji medialnej, która ukazała się wcześniej w lokalnej gazecie „Twoje Łomianki”. Jak się zdaje, nie została również naruszona przez skarżącego zasada działania zgodnie z prawdą, gdyż można przyjąć, że działał on w uzasadnionym przekonaniu, że udostępnia informacje prawdziwe, skoro wspomniana publikacja opierała się na danych będących w posiadaniu Instytutu Pamięci Narodowej. Uznanie w tej sytuacji, że działanie skarżącego naruszało obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, nawet rozumiane szeroko, jest zatem wysoce wątpliwe, jeśli zważyć, że odnosiło się ono do konkretnej osoby, a nie do organów zarządzających lub nadzorczych pozwanej oraz nie polegało w żadnym stopniu na kwestionowaniu kwalifikacji zawodowych wymaganych na zajmowanym przez tę osobę stanowisku, lecz co najwyżej jej przymiotów osobistych. Nie można więc uznać, aby zachowanie skarżącego stanowiło choćby zagrożenie interesów pracodawcy, nie mówiąc już o ich naruszeniu.

Ponadto wspomniane oświadczenie zostało dokonane nie tylko z naruszeniem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, ale także z

naruszeniem art. 52 § 2 k.p. Było więc „podwójnie”, a z przyczyn wcześniej podniesionych (brak przyczyny spełniającej wszystkie kryteria ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) nawet „potrójnie” wadliwe.

Niezależnie od przedstawionej wyżej argumentacji, Sąd Najwyższy jeszcze raz przypomina, że możliwość skorzystania przez sąd pracy z regulacji art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. w odniesieniu do pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy występuje tylko wtedy, gdy można mu przypisać naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które ma szczególnie drastyczny charakter i jest wyjątkowo naganne.

Wszystko to sprawia, że podniesione w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w odniesieniu do rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę w tym trybie Sąd Najwyższy uznaje za uzasadnione.

Zdaniem Sądu Najwyższego, uzasadnione są także pozostałe podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego, choć w przeciwieństwie do przyczyn rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny, które pozwana podała, wypowiadając skarżącemu umowę o pracę, należy uznać za uzasadnione. W tym zakresie Sąd Najwyższy wstępnie pragnie podkreślić, że problem, czy i w jaki sposób pracownik może publicznie krytykować swojego przełożonego, nie naruszając przy tym pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy i nie naruszając jego interesów był przedmiotem bardzo wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (por. wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (por. wyrok z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Prawo to stanowi zresztą element wolności wyrażania swoich poglądów (opinii) chronionej przez Konstytucję (art. 54 ust. 1) i prawo międzynarodowe (szczególnie art. 10 Konwencji Europejskiej). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319; co do postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, por. wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka). Krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej jest jednak, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (por. orzeczenie z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128). W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (por. wyrok z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18), a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (por. wyrok z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z glosą A. Nowaka). Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej (por. wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 114). Za zachowanie „przekraczające granice dozwolonej krytyki” Sąd Najwyższy uznaje zwłaszcza znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (por. wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS nr 24, poz. 487 i z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (por. wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420) oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i

wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego (por. wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297). W orzecznictwie kładzie się więc nacisk na różne aspekty prawa pracownika do tak zwanej „dozwolonej krytyki”. Jest to zrozumiałe, gdyż poszczególne orzeczenia dotyczą konkretnych stanów faktycznych ustalonych w poszczególnych sprawach. Można jednak dokonać pewnych uogólnień (także niezbędnych uproszczeń) i przyjąć, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. „Dozwolona krytyka” musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S. W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, LEX nr 1448689 oraz z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653).

Odnosząc te rozważania do okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy stwierdza, że ma rację Sąd Okręgowy, przyjmując, że forma „wystąpienia” skarżącego na posiedzeniu rady miejskiej w dniu 22 maja

2014 r. nie mieściła się w ramach „dozwolonej krytyki” w wyżej podanym rozumieniu tego pojęcia. Skarżący przeprowadził bowiem własną krytyczną charakterystykę poprzedniego oraz obecnego prezesa zarządu pozwanej, przy czym nie miała ona charakteru merytorycznego, a nadto zawierała określenia wręcz obraźliwe. Zarzucając nieprawidłowości w działaniu tych osób, nie przedstawił natomiast żadnych konkretnych przykładów tych nieprawidłowości. Takie zachowanie skarżącego uzasadniało więc utratę zaufania do niego ze strony pracodawcy. Problem jednak w tym, że wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę, choć uzasadnione z uwagi na jego przyczyny, zostało dokonane z naruszeniem wielu przepisów o wypowiedzaniu umów. Dokonano go bowiem mimo braku zgody rady miejskiej, a więc z ewidentnym naruszeniem art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, dotyczyło ono pracownika w wieku przedemerytalnym, czym naruszało równocześnie art. 39 k.p., a nadto złożenia przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu nie poprzedzała obowiązkowa przecież z mocy art. 38 k.p. konsultacja zamiaru wypowiedzenia ze związkiem zawodowym reprezentującym skarżącego. I w tym przypadku odmowa uwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy z powołaniem się na art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. nie może zatem być uznana za uzasadnioną, zwłaszcza, że również zdarzenie przytoczone przez pozwaną jako przyczyna wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę nie wskazywało na kwalifikowaną w sposób wyżej podany postać naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Końcowo, odnosząc się (w sposób niewiążący) do zaprezentowanego przez Sąd drugiej instancji poglądu, w myśl którego nie jest możliwe przyznanie pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie rozwiązano tę umowę w okresie wypowiedzenia także z naruszeniem przepisów, „podwójnego odszkodowania”, gdyż oznaczałoby to podwójną rekompensatę tej samej szkody, a nadto taka możliwość musiałaby zostać zagwarantowana w przepisach Kodeksu pracy, Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że w uchwale z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19 (OSNP 2019 nr 9, poz. 105) zostało wyjaśnione, że w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z

art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy stwierdził zaś, że w przypadku zbiegu roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.c. pracownikowi przysługuje nie jedno odszkodowanie, ale tyle roszczeń, ile wadliwych czynności dokonał pracodawca. Nie oznacza to bynajmniej, że oba odszkodowania mają zostać zasądzone w pełnej ustawowej (ryczałtowanej) wysokości. Trzeba bowiem uwzględnić czynnik „zbiegowy”, a ten w ramach formuły ryczałtowej warunkowany jest przede wszystkim funkcją kompensacyjną. Chodzi zatem o to, aby zrównać sytuację pracownika, który po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z zatrudnionym, któremu pracodawca tylko wadliwie wypowiedział umowę o pracę. Wyznacznik ten determinuje potrzebę zasądzenia odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w pełnej wysokości określonej w art. 58 k.p., a nadto część odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. Przedstawiony punkt widzenia opiera się na założeniu, że w tym wypadku odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. według wartości z art. 47¹ k.p. zaspokaja zarówno stratę wynagrodzenia, które miało przysługiwać do końca okresu wypowiedzenia, jak i szkodę wynikającą z utraty pracy. Gdyby nie doszło do bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. koncentrowałoby się tylko na tej ostatniej kwestii. Skoro do niego doszło, to racjonalne jest przeorientowanie celu, jaki ma spełniać to świadczenie. Nie można jednak pominąć, że w części zaspokajającej szkodę z racji utracenia pracy odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. zbiega się z odszkodowaniem z art. 56 § 1 k.p. Mając na uwadze uwarunkowania wynikające z konstrukcji zbiegu roszczeń (mającej zastosowanie również do odszkodowań określonych ryczałtowo), kierując się aspektem kompensacyjnym, rozsądne jest przyjęcie, że pracownikowi obok odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w takiej wysokości, w jakiej na skutek niezgodnego z prawem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozbawiono go wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwe jest też odwrócenie wskazanej relacji. Pracownik ma prawo do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., a

dodatkowo do części odszkodowania z art. 56 § 1 k.p., jednak tylko za okres przypadający do końca zakładanego okresu wypowiedzenia. (...) Przyjęty punkt widzenia sprawia, iż w pewnych sytuacjach pracownik będzie miał prawo tylko do jednego odszkodowania (zdarzy się tak, gdy rozwiązanie umowy z art. 52 § 1 k.p. nastąpiło w ostatnim dniu wypowiedzenia) albo do dwóch pełnych odszkodowań (jeśli natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę uniemożliwi w całości zrealizowanie okresu wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p., liczonego w tygodniach lub w miesiącach).

Kierując się jednak zasadniczo przedstawionymi wcześniej motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.