



Sygn. akt II PK 5/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. J.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w [...].

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki, strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 11 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddała skargi kasacyjne,

**2. koszty postępowania kasacyjnego między stronami
wzajemnie znosi.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ś., wyrokiem z dnia 7 czerwca 2017 r., przywrócił A. J. do pracy na poprzednich warunkach w Izbie Administracji Skarbowej w [...].

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w Urzędzie Skarbowym w W. od dnia 18 sierpnia 1997 r., zajmując do 31 grudnia 2010 r. stanowisko

starszego komisarza skarbowego, a następnie została przeniesiona do Działu Obsługi Bezpośredniej. U pozwanego obowiązywał regulamin organizacyjny, a także zarządzenie nr (...) Naczelnika Urzędu Skarbowego w W. z dnia 10 listopada 2006 r. w sprawie przestrzegania zasad Kodeksu Etyki Służby Cywilnej w Urzędzie Skarbowym w W.

W piśmie z dnia 29 marca 2010 r. Przewodnicząca Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „[...]” nr (...) w Urzędzie Skarbowym w W. (dalej jako US) poinformowała Naczelnika US, że osobami objętymi szczególną ochroną trwałości stosunku pracy są: A. J., Z. K. i A. M. Uchwałą podjętą w tym samym dniu upoważniono A. J. do reprezentowania Organizacji Międzyzakładowej wobec Naczelnika US jako pracodawcy, we wszystkich sprawach z zakresu indywidualnych stosunków pracy oraz w zakresie praw i interesów zbiorowych, które na podstawie przepisów prawa objęte są kompetencjami związków zawodowych. Jednocześnie wskazano, że Komisja Międzyzakładowa udzieliła powódce szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na warunkach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263, dalej ustawa o związkach zawodowych) do dnia 31 marca 2014 r.

W piśmie z dnia 20 kwietnia 2011 r. Naczelnik US zawiadomił Komisję Międzyzakładową NSZZ „[...]” nr [...] przy Zarządzie Regionu (...) o zamiarze rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę z A. J., podając przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy.

W piśmie z dnia 21 kwietnia 2011 r. Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej NSZZ „[...]” nr (...) przy Zarządzie Regionu (...), udzielając odpowiedzi na zawiadomienie pracodawcy wskazała, że Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „[...]” nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z A. J. W ocenie organizacji związkowej, zamiar zwolnienia powódki jest nieuzasadniony i pozbawiony podstaw prawnych.

Następnie pismem z dnia 5 maja 2011 r. pracodawca poinformował powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, to jest ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 r. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zwolnienie powódki z pracy było uzasadnione merytorycznie. Jednak pracodawca miał obowiązek uzyskać zgodę międzyzakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy. Sam fakt zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy nie jest wystarczający i nie może być konwalidowany za pomocą art. 45 § 2 k.p. Także, w ocenie Sądu pierwszej instancji, nie było podstaw do korekty żądania powódki w oparciu o art. 8 k.p. Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy orzekł z mocy art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z dnia 11 maja 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od Izby Administracji Skarbowej w P. na rzecz A. J. kwotę 10.435,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy oraz apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i doszedł do przekonania, że zachodzą podstawy do stosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Sąd odwoławczy uznał, że połączenie zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego z organizacją międzyzakładową miało przede wszystkim na celu objęcie ochroną związkową powódki, w szczególności przy uwzględnieniu, że w styczniu 2011 r. wiadomym już zarządowi było, iż liczebność związku spadła poniżej wymaganej liczby 10 członków, a wobec powódki wszczęte zostały postępowania dyscyplinarne zainicjowane skargami kontrolowanych przez nią podmiotów.

Sąd Okręgowy stwierdził, że choć w przeważającej części nie można zachowań wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzenia zakwalifikować jako ciężkich naruszeń obowiązków, to jednak przy uwzględnieniu jakiego rodzaju pracownikiem była powódka, skala, rodzaj i ciągłość tych nagannych zdarzeń skutkuje negatywną oceną czynienia użytku z przysługującego jej prawa. Nie można bowiem pominąć, że powódka pracowała dotąd jako członek korpusu służby cywilnej (urzędnik państwowy), wykonujący kontrolę podatkową, a zatem w swych działaniach w żadnym wypadku nie może naruszać rażąco prawa, prowadzić postępowań niezgodnie z procedurami, ryzykując doprowadzeniem do ich nieważności, narażając Skarb Państwa na straty, bądź w taki sposób, by spotykało się to ze skargami i wątpliwościami ze strony podmiotów kontrolowanych co do jej

kompetencji urzędniczych. Powyższe zachowania powódki, w konkretnych okolicznościach przedmiotowej sprawy zostały zakwalifikowane jako ewidentne i liczne naruszenia podstawowych obowiązków urzędniczych i prowadziły - w ocenie Sądu Okręgowego - do uznania, że przywrócenie do pracy stanowi nadużycie prawa.

Niezależnie od powyższego Sąd odwoławczy zauważył, że od 2011 r. zmieniły się realia funkcjonowania organów podatkowych w zakresie ich struktur i wyznaczonych zadań, co przemawia za niezasadnością przywracania powódki do pracy (art. 477¹ k.p.c.), w szczególności z uwagi na zmiany wprowadzone przepisami ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1948).

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w pkt 1.1 i 1.2. W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: (-) art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez uznanie, że przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i na tej podstawie przyznanie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy; (-) art. 45 § 1 k.p., przez jego błędne niezastosowanie, podczas gdy prawidłowe ustalenia powinny doprowadzić do wydania wyroku zgodnie z żądaniem pozwu, czyli restytucji stosunku pracy; (-) art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., przez uznanie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działacza związkowego i jako takie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie oraz zmianę przez przywrócenie powódki do pracy.

Z kolei w skardze kasacyjnej strony pozwanej wskazano na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powódka prawidłowo skorzystała z

ochrony stosunku pracy, w sytuacji gdy powołanie się na daną ochronę stanowi nadużycie prawa podmiotowego, które z drugiej strony doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 477¹ k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym.

Mając na uwadze powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddalenie powództwa, ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie są uzasadnione. Z uwagi na oparcie skarg kasacyjnych na zarzutach naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. był związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi, w szczególności odnośnie do oceny wykonywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Niemniej na wstępie należy podnieść, że specyfika spraw pracowniczych opiera się także na tak zwanych roszczeniach alternatywnych, czego wyrazem jest brzmienie art. 45 § 2 k.p. oraz art. 477¹ k.p.c. W pierwszym z wymienionych przypadków Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika zmierzającego do zachowania zatrudnienia (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy), jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Wówczas sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Z kolei art. 477¹ k.p.c. zakłada możliwość orzeczenia z urzędu o innym roszczeniu alternatywnym, gdy zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione. W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną,

pozycji pracowników szczególnie chronionych. W judykaturze i orzecznictwie (zob. w szczególności uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNC 1994 nr 112, poz. 230) przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 Nr 4, poz. 29; z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 Nr 6, poz. 58).

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 tego ostatniego przepisu 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.

Pozwany akcentuje, że działanie powódki stanowiło nadużycie prawa. Z tak prezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić, zwłaszcza że zatrudniający

sam w sobie nie dopełnił ciążących na nim obowiązków. Wiadome jest, że pracodawca, który nie uzyska zgody właściwej organizacji związkowej a mimo to rozwiąże umowę o pracę, narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Dając tym samym co najmniej podstawę do przyznania odszkodowania pracownikowi, bowiem zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania. Oczywiście w wyjątkowych wypadkach może również dojść do oddalenia powództwa w całości.

Ustalone w sprawie fakty przeczą z jednej strony, by zastosować to wyjątkowe rozwiązanie, które uzasadnia oddalenie żądań pracownika w całości, z drugiej zaś stwierdzone naruszenia sprzeciwiają się restytucji zatrudnienia. Nie można tracić z pola widzenia, że rzecz sprowadza się do wykładni pojęć ocennych, pozwalających na swoisty luz interpretacyjny. Przy takim założeniu powołanie się na błędną wykładnię czy też niewłaściwe zastosowanie nie może sprowadzać się do blankietowego przytoczenia treści norm prawa materialnego, bez jednoczesnego wskazania ułomności w sferze gromadzenia faktów. Tego rodzaju konflikt zmusza do oceny szeregu zmiennych argumentów, które dopiero w łącznym rozrachunku umożliwiają finalną ocenę analizowanego sporu.

Ustalenia faktyczne dokonane przez Sądy *meriti* wskazują, że powódka miała świadomości swojego naganego i nieprawidłowego postępowania nie tylko jako pracownik – urzędnik (członek korpusu służby cywilnej), ale również jako podwładna i współpracownik. Ponadto, w ocenie Sądów, jedyną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były merytoryczne zastrzeżenia pracodawcy do sposobu realizacji przez nią obowiązków służbowych, które prowadziły do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z tych przyczyn było uzasadnione.

Sąd Okręgowy stwierdził w tym zakresie, że choć w przeważającej części nie można jednostkowych zachowań, uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, zakwalifikować jako ciężkich naruszeń obowiązków („szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych i obowiązujących przepisów prawa”), to jednak przy uwzględnieniu, że powódka była pracownikiem sfery publicznej

(członkiem korpusu służby cywilnej) oraz skali (rozmiaru), rodzaju i ciągłości nagannych zachowań i zdarzeń, należy stwierdzić, że skutkuje to negatywną oceną z punktu widzenia przysługujących jej praw. Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Należy jednak dokonać jej, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla sprawdzenia stosunku pracownika do obowiązków służbowych, a nie jednorazowego zachowania. Tym samym uzasadniona jest ocena 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). Skorzystanie z uprawnienia, polegającego na uwzględnieniu, podstawie art. 477¹ k.p.c. roszczenia o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 45 § 2 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. Stąd też Sąd Okręgowy, analizując ponownie całokształt ustaleń oraz okoliczności wykazanych przez strony postępowania, jak również stanowisko judykatury wypracowane w analizowanej kwestii oraz argumentację przytoczoną przez pozwaną w apelacji doszedł do przekonania, że zachodzą podstawy do stosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych, także w związku z art. 8 k.p., to jest uznania, że powoływanie się przez powódkę na ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem za wypowiedzeniem pracodawcy stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

W razie istnienia natomiast 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, tak jak to miało miejsce w sprawie, 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).

Podsumowując, analizowany problem stanowił przedmiot wielu wypowiedzi przedstawicieli doktryny prawa pracy, jak i był już wielokrotnie rozstrzygany przez Sąd Najwyższy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., II PK 305/17, LEX nr 2633100). Można stwierdzić, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględneho. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, [w]: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554).

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie budził wątpliwości. Kwestionowane przez pracodawcę zachowania powódki zostały udowodnione, a dokonana przez pozwanego ich ocena, z perspektywy podstawowych obowiązków pracowniczych, zasadna. Sąd Okręgowy przedstawił argumenty, mieszczące w

zakresie sądowej wykładni klauzuli generalnej z art. 8 k.p., które nie mogą być uznane za rażąco i oczywiście naruszające prawo. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na naganny aspekt zachowania powódki, przyjmując, że naruszenie zasad współżycia społecznego oraz utrata zaufania do pracownika zostały wykazane w trakcie postępowania sądowego i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy A. J. w drodze wypowiedzenia.

Zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

Z przedstawionych powodów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł, jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl zasady z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.