



Sygn. akt III PSKP 17/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. S.

przeciwko Nadleśnictwu L.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 maja 2021 r.,

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

z dnia 21 lutego 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

1) uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,

**2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa
prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w L. wyrokiem z dnia 11 grudnia 2018 r. oddalił powództwo wniesione przez powoda P. S. przeciwko pozwanemu Nadleśnictwu L. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 2001 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku drwala motorniczego, a następnie na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku podleśniczego. W 2014 r. zostało wszczęte przeciwko powodowi postępowanie przygotowawcze dotyczące zarzutów popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy, zakończone wniesieniem aktu oskarżenia do Sądu Rejonowego w L. W dniu 7 lutego 2014 r., na mocy postanowienia Prokuratora Rejonowego w L. zastosowano w stosunku do powoda środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych polegających na wykonywaniu obowiązków leśniczego i podleśniczego oraz wykonywania czynności w Lasach Państwowych. W tej sytuacji pozwany oświadczeniem z dnia 10 lutego 2014 r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 maja 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano postanowienie Prokuratora Prokuratury Rejonowej w L. z dnia 7 lutego 2014 r. W okresie wypowiedzenia zobowiązano powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w L. postanowieniem z dnia 13 marca 2014 r., po rozpoznaniu zażalenia powoda na postanowienie Prokuratora Rejonowego w L. z dnia 7 lutego 2014 r., zmienił to postanowienie i zastosował wobec powoda środek zapobiegawczy w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych polegających na wykonywaniu obowiązków podleśniczego i leśniczego oraz wykonywania innych czynności w służbie leśnej. W związku ze zmianą postanowienia o zastosowaniu środka zapobiegawczego strony zawarły w dniu 15 maja 2014 r. porozumienie, w którym oświadczyły, że łącząca je umowa o pracę, wypowiedziana w dniu 10 lutego 2014 r., ulega rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 18 maja 2014 r. Następnie w dniu 19 maja 2014 r. zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 19 maja 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku referenta. W dniu 31 grudnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o

pracę na okres od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. na stanowisku referenta, a w dniu 1 grudnia 2015 r. kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2016 r., również na stanowisku referenta. Na stanowisku referenta w Lasach Państwowych zatrudnia się jedynie osoby, którym brakuje niezbędnego stażu pracy do zatrudnienia ich w służbie leśnej, bądź też osoby, w stosunku do których toczy się postępowanie sądowe, do czasu jego zakończenia. Zatrudnienie na tym stanowisku wiąże się z zawieszeniem wykonywania czynności służbowych w służbie leśnej. Na stanowisku referenta wykonywane są prace fizyczne i prace pomocnicze.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 25 września 2017 r., który uprawomocnił się w dniu 27 lutego 2018 r., uznał powoda za winnego popełnienia przestępstw polegających na tym, że: (-) w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. w L. i na terenie leśnictwa M. rej. L., na obszarze leśnym oddział (...) Nadleśnictwa L., działając wspólnie i w porozumieniu w celu przywłaszczenia, dokonał przywłaszczenia powierzonego mu mienia w postaci pozyskanego na tym obiekcie drewna gatunku dąb i akacja w ilości nie mniejszej niż 45 m³ o wartości rynkowej nie mniejszej niż 6.975 zł, czym działał na szkodę Skarbu Państwa reprezentowanego przez Nadleśnictwo L., to jest przestępstwa z art. 284 § 2 k.k. i za to wymierzył mu karę 6 miesięcy pozbawienia wolności . Wykonanie orzeczonej kary pozbawienia wolności zawieszono na okres próby wynoszący 2 lata; (-) w dniach 8 maja 2010 r., 23 czerwca 2009 r., 25 maja 2010 r. i 15 czerwca 2010 r. użył jako autentyczne przez przedłożenie ich w Nadleśnictwie L. dokumentów w postaci asygnat podrobionych przez inną osobę, za co wymierzono mu karę grzywny; (-) w dniu 23 kwietnia 2013 r. na terenie leśnictwa M., rejonu (...), działając w celu użycia za autentyczny, podrobił dokument w postaci asygnaty dotyczący sprzedaży i wydania drewna o wartości 320,11 zł, w ten sposób, że na wystawionej przez leśniczego leśnictwa M. asygnacie poświadczył nieprawdę co do osoby faktycznie nabywającej drewno i podrobił podpis osoby nabywającej drewno, za co został skazany na karę grzywny. Pozwany - po otrzymaniu informacji, że opisany wyrok uprawomocnił się - pismem z dnia 8 sierpnia 2018 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podał zarzuty postawione powodowi w

postępowaniu karnym w zakresie przywłaszczenia mienia na szkodę pracodawcy, w związku z którymi skazano powoda prawomocnym wyrokiem karnym.

Sąd Rejonowy ustalił także, że po uprawomocnieniu się wyroku skazującego powoda, został on przez związek zawodowy wskazany jako osoba podlegająca szczególnej ochronie. Członkowie związku zawodowego wiedzieli, w jakiej sytuacji znajduje się powód i wskazali go jako osobę szczególnie chronioną w celu uchronienia go przed zwolnieniem z pracy. Komisja Międzyzakładowa NSZZ [...] Nadleśnictwa L. pismem z dnia 28 marca 2018 r., doręczonym pozwanemu w dniu 30 marca 2018 r., poinformowała, że na podstawie uchwały nr (...)/2018 z dnia 28 marca 2018 r. szczególną ochroną stosunku pracy na okres od dnia 28 marca 2018 r. do dnia 28 marca 2022 r. został objęty członek Komisji Międzyzakładowej P. S. - sekretarz. Mimo to pozwany pismem z dnia 28 maja 2018 r. poinformował organizację związkową, że zamierza rozwiązać łączący strony stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Z kolei Komisja Międzyzakładowa NSZZ [...] przy Nadleśnictwie L. pismem z dnia 30 maja 2018 r. poinformowała pozwanego, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd ten zwrócił uwagę na regulację art. 11 k.p.c. i odwołując się do niej przyjął, że powód jest osobą prawomocnie skazaną za popełnienie przestępstw opisanych w wyroku skazującym. Dalej Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w lutym 2014 r., a następnie jej rozwiązanie za porozumieniem stron i zawarcie kolejnej umowy na stanowisku referenta miało na celu odsunięcie powoda od wykonywania czynności w służbie leśnej. Zatrudnienie go i powierzenie mu, do zakończenia postępowania karnego, czynności na stanowisku referenta było ściśle powiązane z wydanym przez prokuratora postanowieniem z dnia 7 lutego 2014 r. o zawieszeniu powoda w czynnościach służbowych w Lasach Państwowych oraz postanowieniem Sądu Rejonowego w L. o zawieszeniu powoda w czynnościach leśniczego i podleśniczego w służbie leśnej. Sąd Rejonowy zauważył równocześnie, że okoliczności te potwierdził nadleśniczy M.N., który podał, że na stanowisku referenta są zatrudniane jedynie osoby, którym brakuje stażu pracy do zatrudnienia

w służbie leśnej oraz osoby, co do których toczy się postępowanie karne, jako swoisty sposób zawieszania w czynnościach służbowych. Przyznał to również sam powód. Wymaga zaś podkreślenia, że ustawa o lasach nie przewiduje instytucji zawieszenia w czynnościach służbowych. Zatem, skoro z postanowienia prokuratora a następnie sądu wynikało, że powód nie może wykonywać czynności związanych ze służbą leśną, to zlecono mu wykonywanie pozostałych czynności pomocniczych poza tą służbą. Dlatego pozwany w celu zawieszenia powoda w czynnościach służbowych i zrealizowania postanowienia prokuratora i sądu o zastosowaniu środka zapobiegawczego odsunął go od wykonywania funkcji podleśniczego i powierzył stanowisko referenta.

Sąd Rejonowy zaznaczył też, że pozwany - w związku z wydanym wyrokiem i uznaniem powoda za winnego zarzucanych mu czynów - nabrał pewności odnośnie do nagannych zachowań powoda, a jednocześnie uzyskał uzasadnioną podstawę do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Sąd te zwrócił ponadto uwagę, że na mocy uchwały Komisji Międzyzakładowej NSZZ [...] z dnia 28 marca 2018 r., podjętej po uprawomocnieniu się wyroku karnego skazującego powoda, został on objęty szczególną ochroną stosunku pracy, o czym zakład pracy został powiadomiony w dniu 30 marca 2018 r. Członkowie związku zawodowego znali sytuację powoda i mimo to wskazali go jako osobę szczególnie chronioną w celu uchronienia przed zwolnieniem z pracy. Z tych przyczyn należało uznać, że powołanie się przez powoda na tę ochronę było sprzeczne z art. 8 k.p. jako stanowiące nadużycie prawa. Istotna przy takiej ocenie była zaś przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, to jest skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione z niskich pobudek w celu uzyskania korzyści majątkowej na szkodę zakładu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie dopuścił się również uchybień, jeżeli chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę. W przepisach Kodeksu pracy brak jest bowiem terminów, które wskazywałyby okres, w jakim pracodawca może wypowiedzieć umowę od czasu powzięcia wiadomości o okolicznościach stanowiących podstawę wypowiedzenia. Uregulowania takie dotyczą tylko i wyłącznie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wybór trybu rozwiązania umowy o pracę należy do pracodawcy, a wypowiedzenie

umowy w miejsce jej dyscyplinarnego rozwiązania jest korzystniejsze dla pracownika. W stosunku do powoda toczyło się przez kilka lat postępowanie karne, w którym powód nie przyznawał się do winy. Zatem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z powołaniem się na okoliczności będące ciągle jeszcze przedmiotem rozpoznania w postępowaniu karnym narażało pozwanego na podjęcie decyzji z naruszeniem przepisów prawa pracy. Zasadne było zatem oczekiwanie na wydanie przez sąd prawomocnego wyroku, chociażby z uwagi na zasadę domniemania niewinności.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 lutego 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy uznał, że u podstaw zaskarżonego wyroku legło ustalenie, że ochrona związkowa powoda wynikająca z uchwały Komisji Międzyzakładowej NSZZ [...] z dnia 28 marca 2018 r. była sprzeczna z art. 8 k.p. jako stanowiąca nadużycie prawa, bowiem uchwała ta została podjęta po uprawomocnieniu się wyroku skazującego powoda za przestępstwo popełnione na szkodę pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie ocenił jednak wszystkich okoliczności niniejszej sprawy w kierunku ustalenia, czy wspomniana uchwała stanowiła nadużycie prawa. Taka ocena była w niniejszej sprawie konieczna, ponieważ pozwany, wypowiadając powodowi umowę o pracę powinien wskazać szczególne okoliczności wyłączające ochronę związkową. Sąd pierwszej instancji przy ocenie materiału dowodowego pominął natomiast fakt, że w aktach osobowych powoda znajduje się uchwała podjęta w dniu 20 marca 2014 r. przez Radę Gminy R. o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe Nadleśnictwo L. Pozwany zasięgnął w tym względzie opinii prawnej w dniu 14 kwietnia 2014 r., z której wynikało, że skoro środek zapobiegawczy dotyczył zakazu zajmowania stanowiska i został ograniczony wyłącznie do służby leśnej, a brak jest zgody Rady Gminy na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, zatem dopuszczalne i uzasadnione jest zatrudnienie powoda na stanowisku poza służbą leśną.

Zatrudnienie to mogło być zrealizowane w drodze rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę na mocy zgodnego porozumienia stron i zatrudnienia poza służbą leśną na nowych warunkach, a tym samym kontynuowanie zatrudnienia w lasach. Możliwe było też zawarcie z powodem nowej umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy uznał równocześnie, że wypowiedzenie z dnia 6 sierpnia 2018 r. dotyczyło umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2016 r. Poprzednie umowy od dnia 19 maja 2014 r. „wygasły” bowiem po upływie okresów w nich wskazanych. Ponadto, pozwany,

W związku z przedstawionymi okolicznościami sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany, zawierając z powodem od dnia 19 maja 2014 r. dwie kolejne umowy na czas określony i od dnia 1 stycznia 2016 r. umowę na czas nieokreślony, wiedział na temat etapu toczącego się przeciwko powodowi postępowania karnego. Za uznaniem, że ochrona związkowa nie była nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. świadczyły dodatkowo okoliczności, których Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę. Powód od dnia 1 stycznia 2016 r., będąc zatrudnionym na stanowisku referenta nie popełnił bowiem czynów karalnych na szkodę pracodawcy. Nienagannie realizował on też obowiązki na stanowisku referenta na podstawie dwóch poprzednich umów w okresie od dnia 19 maja 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. i od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. W okresach ponad czteroletnich za realizowanie obowiązków pracowniczych powód był nagradzany przez pracodawcę, co znajdowało potwierdzenie w treści jego akt osobowych. Ponadto, poczynając od dnia 19 maja 2014 r., powód był w grupie pracowników kierowanych przez pozwanego na szkolenia i kursy w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, które - jak wynikało z zeznań świadków i przesłuchania przedstawiciela pozwanego - wraz z doświadczeniem zawodowym były w ocenie przełożonych i współpracowników wysokie.

W konsekwencji Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pozwany, wypowiadając umowę o pracę określającą warunki pracy i płacy od dnia 1 stycznia 2016 r. pracownikowi mającemu ochronę związkową, powinien poza okolicznościami dotyczącymi popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy w latach 2009-2010 i 2013 - w sytuacji nienagannej pracy tego pracownika po dacie

popęłnienia ostatniego z czynów karalnych i przy uwzględnieniu nowej umowy o pracę niż łącząca strony w dacie popęłnienia tych czynów - wskazać również i okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę zaistniałe w okresie od dnia 19 maja 2014 r. do dnia 6 sierpnia 2018 r. Takie okoliczności nie zostały jednak przedstawione w wypowiedzeniu umowy z dnia 6 sierpnia 2018 r. Dlatego ochrona związkowa powoda w okresie od dnia 28 marca 2018 r. do dnia 28 marca 2022 r. jako członka Komisji Międzyzakładowej NZSS [...] (sekretarza) nie była sprzeczna z art. 8 k.p. jako nadużycie prawa. Wyrok Sądu pierwszej instancji naruszał zatem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niezastosowanie, skutkujące nieuwzględnieniem ochrony związkowej przysługującej powodowi w tym zakresie.

Pozwany Nadleśnictwo L. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 21 lutego 2019 r., zaskarżając ten w wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

a) art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na naruszeniu określonej w tym przepisie zasady przyczynowości wypowiedzenia umowy o pracę;

b) art. 8 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że ochrona związkowa powoda w okresie od dnia 28 marca 2018 r. do dnia 28 marca 2022 r. jako członka Komisji Międzyzakładowej NZSS [...] (sekretarza) nie była sprzeczna z art. 8 kodeksu pracy jako nadużycie prawa.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie apelacji powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Ustalenie, czy w sprawie doszło do naruszenia art. 8 k.p., przez uznanie, że ochrona związkowa powoda jako członka Komisji Międzyzakładowej NZSS [...] (jej sekretarza) w okresie od 28 marca 2018 r. do 28 marca 2022 r. była nadużyciem prawa, jest w sprawie istotne z tego względu, że nie ulega wątpliwości, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej jako ustawa o związkach zawodowych) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody związku zawodowego. Trzeba zaś zauważyć, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której mowa w powołanym przepisie, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy. Oddalenie takiego żądania z powołaniem się klauzulę generalną nadużycia prawa lub zasad współżycia społecznego jest natomiast dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Wypada zatem przypomnieć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem

prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. są objęte przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, w której określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie 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, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. jest ujęta przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, które wynikają z innych przepisów prawa. Przepis art. 8 k.p. 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). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do

stosowania omawianego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami [...] Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki: z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się przy tym w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może więc podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy równocześnie wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę oraz czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i równocześnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa), a także jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p. - por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK

254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne z dużą ostrożnością, tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757), wyroki: z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia

20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych należy postawić tezę, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym, ogólnie rzecz ujmując, polega brak bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i takiej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z

dnia 26 marca 2 1998 r., I PKN571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085), ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa pracy (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.), podnosząc, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

Zdaniem Sądu Najwyższego, z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w okolicznościach faktycznych sprawy, w której została wniesiona rozpoznawana skarga kasacyjna. Właściwy zarząd organizacji związkowej (komisja międzyzakładowa), tuż po uprawomocnieniu się wyroku skazującego powoda za umyślne przestępstwa popełnione na szkodę pozwanego, nie tylko bowiem nie wykazał należytego obiektywizmu, który nakazywał wzięcie pod uwagę owego wyroku, a w szczególności charakteru czynów przypisywanych powodowi w tym

wyroku, ale działał ewidentnie w złej wierze, obejmując ochroną związkową pracownika, który na taką ochronę nie zasługiwał, a następnie nie wyrażając zgody na zamiar zastosowania przez pracodawcę w stosunku do tego pracownika „najłagodniejszej” formy rozwiązania umowy o pracę. Z całą pewnością takie działanie należy zatem określić jako intencjonalne, podjęte wyłącznie w celu uchronienia pracownika przez ewentualnym zwolnieniem z pracy i niemające nic wspólnego z ideą związkowej ochrony trwałości stosunku pracy, która z zasady dotyczy działaczy związkowych narażonych z racji pełnienia swoich funkcji na chęć pozbycia się ich przez pracodawców jako osób niepokornych, upominających się o prawa pracownicze i ma służyć zapewnieniu działaczom związkowym niezależności w swobodnym i niepodlegającym żadnym naciskom ze strony pracodawcy wykonywaniu zadań związkowych. Trzeba zatem uznać, że objęcie powoda ochroną związkową pozostawało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, w tym przypadku z *ratio legis* art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Niezależnie od powyższej argumentacji wypada podnieść i to, że uwzględnienie żądania powoda i przywrócenie go do pracy u pozwanego narusza również zasady współżycia społecznego, jeśli zważyć, że przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę stanowiło właśnie popełnienie przez niego przestępstw przywłaszczenia mienia na szkodę pozwanego, sfalszowania dokumentu oraz posłużenia się dokumentem sfalszowanym przez inną osobę, także na szkodę pozwanego, potwierdzone prawomocnym wyrokiem skazującym. Popełniając te czyny, powód ewidentnie naruszył bowiem zasadę poszanowania własności innych osób (także prawnych), będącą bez wątpienia jedną z istotnych zasad współżycia społecznego obowiązujących w każdym cywilizowanym kraju. Wymaga przy tym podkreślenia, że popełnienie takich czynów co do zasady stanowi też samodzielną podstawę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 2 *in fine* k.p.), będąc równocześnie kwalifikowaną postacią naruszenia podstawowych obowiązków pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Opisana konstatacja w żadnym razie nie pozostaje zaś w sprzeczności z

podkreślanym przez Sąd drugiej instancji nienagannym wykonywaniem przez powoda w trwającym cztery lata okresie obowiązków pracowniczych na stanowisku referenta, na którym został zatrudniony po zastosowaniu wobec niego przez sąd karny środka zapobiegawczego w postaci zawieszenia w czynnościach służbowych polegających na wykonywaniu obowiązków podleśniczego i leśniczego oraz wykonywania innych czynności w służbie leśnej, wymuszającym odsunięcie go od pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku podleśniczego. Nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych nie jest bowiem czymś nadzwyczajnym, lecz powinno stanowić regułę w stosunkach pracy. Co do długości wykonywania tych obowiązków należy z kolei podkreślić, że w przypadku popełnienia przestępstwa stwierdzonego wyrokiem skazującym nie jest istotny upływ czasu od chwili popełnienia tego czynu do momentu rozwiązania umowy o pracę, skoro nawet w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny przyjmuje się, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. jednomiesięczny termin na podjęcie tej czynności rozpoczyna bieg dopiero od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego, choćby już wcześniej upłynął miesięczny termin liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o popełnieniu przestępstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2018 r., I PK 207/17, LEX nr 2525431). Wymaga zaś zaznaczenia, że możliwość skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę nie jest obwarowana żadnym terminem, a w szczególności takim jak wynikający z art. 52 § 2 k.p., natomiast dokonanie tej czynności przed uprawomocnieniem się wyroku skazującego za przestępstwo (zwłaszcza w sytuacji, w której – jak ustalono w niniejszej sprawie – powód konsekwentnie zaprzeczał stawianym mu zarzutom karnym) mogłoby narazić pracodawcę na zarzut próby obalenia zasady domniemania niewinności. W orzecznictwie zapadłym w sprawach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia przez pracownika przestępstwa przyjmuje się bowiem, że w takich sytuacjach konieczna jest ocena, czy w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przestępstwo było dla pracodawcy oczywiste, co oznacza, że pracodawca już w tej dacie musi mieć pełną znajomość znamion przestępstwa i prawidłowo odnieść je do zaistniałych i w pełni mu znanych okoliczności faktycznych zdarzenia, które

kwalifikuje jako przestępstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14, OSNP 2017 nr 5, poz. 54). Nie przekonuje w związku z tym także argument Sądu Okręgowego, że skarżący – niezależnie od przyczyny podanej faktycznie w złożonym powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę – powinien powołać się również na inne przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie, które wystąpiły w okresie zatrudnienia powoda na stanowisku referenta. Argument ten świadczy zaś dodatkowo o naruszeniu art. 45 § 1 k.p. powołanego w podstawach zaskarżenia, ponieważ wbrew odmiennemu stanowisku Sądu drugiej instancji, podana powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu mu umowy o pracę przyczyna była wystarczająca do uznania, że wypowiedzenie jest uzasadnione.

Końcowo Sąd Najwyższy zauważa i to, że nie jest zasadne stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym zatrudnienie powoda u tego samego pracodawcy na podstawie kolejnych umów przerwało ciągłość zatrudnienia. W judykaturze jednolicie uznaje się bowiem, że pojęcie „okres zatrudnienia u danego pracodawcy” (użyte choćby w art. 36 k.p.) oznacza zakładowy staż pracy, przez który co do zasady rozumieć należy okres trwający od chwili nawiązania stosunku pracy do chwili jego ustania z upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 544), przy uwzględnieniu wszystkich okresów zatrudnienia (stosunków pracy) u tego samego (danego) pracodawcy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02, OSNP 2004 nr 1, poz. 4 oraz wyrok z dnia 12 czerwca 2013 r., I PK 2/13, OSNP 2014 nr 3, poz. 38).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz uwzględniając zawarty w rozpoznawanej skardze wniosek skarżącego, a także uznając, że powołane w tej skardze podstawy zaskarżenia okazały się w pełni uzasadnione, Sąd Najwyższy, opierając się na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji wyroku.

