



Sygn. akt I PK 82/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 sierpnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 21 czerwca 2006 r.,

I. oddała skargę kasacyjną,

**II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z 21 czerwca 2006 r. oddalił apelację powoda M. S. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. z 5 grudnia 2005 r., zasądającego odszkodowanie zamiast żądanego przywrócenia do pracy. Rozstrzygnięcie oparto na następujących ustaleniach i ich prawnej ocenie. Powód jest lekarzem i od 1988 r. był zatrudniany przez pozwaną Wojewódzki Szpital Zespolony w C., wpieryw jako inspektor do spraw orzecznictwa a od 1 stycznia 1994 r. jako starszy asystent na oddziale dziecięcym. Powód był Przewodniczącym Zarządu Niezależnego Samodzielnego Związku Zawodowego Pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego oraz Przewodniczącym Rady Wojewódzkiej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia. W zatrudnieniu od dłuższego czasu kontakty powoda jako lekarza oddziału dziecięcego z rodzicami były niepoprawne. Skargi ustne rodziców na powoda były zgłaszane wielokrotnie jego przełożonemu. Zarzucano powodowi niewłaściwe zachowanie, stawianie swojej osoby w pozycji wyższości, przedstawianie rodzicom bulwersujących faktów dotyczących stanu zdrowia dzieci, zarzucanie rodzicom, że zbyt późno zgłosili się do lekarza. Druga grupa skarg dotyczyła niewłaściwego wykonywania przez powoda obowiązków w Izbie Przyjęć, w szczególności nieuzasadnionej zwłoki w udzielaniu pacjentom pomocy, odmowy zbadania pacjentów celem potwierdzenia konieczności hospitalizacji, nieuzasadnionego kierowania pacjentów do innej placówki medycznej (lekarza pierwszego kontaktu). Na zachowanie powoda zostały złożone dwie skargi pisemne. Pierwsza związana była z zaniechaniem wykonania obowiązków w stosunku do szesnastomiesięcznego dziecka w dniu 16 kwietnia 2004 r. Został za to ukarany naganą i Sądy pierwszej oraz drugiej instancji potwierdziły jej zasadność. Druga skarga wpłynęła w związku z nagannym zachowaniem powoda w dniu 27 lipca 2005 r., podczas pełnienia dyżury w Izbie Przyjęć, w stosunku do półtorarocznego pacjenta. Rodzice przywieźli dziecko w związku z utrzymującą się i stale rosnącą gorączką. Nie posiadali jednak skierowania do szpitala. Powód przyjął dziecko w Izbie Przyjęć, lecz od początku badania swoim zachowaniem wyrażał niezadowolenie z zaistniałej sytuacji, w szczególności z faktu, że rodzice nie posiadali skierowania od lekarza pierwszego kontaktu. Niezadowolenie to przejawiało się w sposobie wykonania badania

dziecka, które powód sam siłą przytrzymał na leżance, a podczas badania gardła doprowadził do złamania szpatułki i wymiotów u dziecka. Powód nie wykazywał chęci współpracy z rodzicami dziecka, nie podjął żadnej próby nawiązania kontaktu z dzieckiem. W trakcie badania atmosfera była bardzo napięta i niesympatyczna, co wynikało z zachowania powoda. Ostateczna zaś diagnoza powoda co do stanu zdrowia dziecka brzmiała „w medycynie jak w kinie”. Po zdarzeniu odpowiedź do rodziców z przeprosinami wystosował dyrektor szpitala. Pisemne przeprosiny wystosował również powód, który wyraził ubolewanie z powodu swojego zachowania. W związku z tą skargą pozwany pismem z 1 sierpnia 2005 r. zwrócił się do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego oraz do Zarządu Terenowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W odpowiedzi Zarząd Terenowy uznał, iż zachowanie powoda nie powinno stanowić podstawy do zwolnienia, natomiast Zarząd Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego zwrócił uwagę, że pozwany oparł zamiar rozwiązania umowy wyłącznie na skardze pacjenta, bez wysłuchania stanowiska powoda. Pismem z 8 sierpnia 2005 r. pozwany ponowił wniosek do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W odpowiedzi Zarząd Związku w piśmie z 11 sierpnia 2005 r. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy wskazując, że powód nie został poinformowany o skardze pacjentów i nie miał możliwości ustosunkowania się do niej. Na żądanie pozwanego powód w dniu 23 sierpnia 2005 r. złożył pisemne wyjaśnienia o zaistniałej sytuacji, które pozwany przesłał wraz z pismem do Związku z wnioskiem o ostateczne zajęcie stanowiska w sprawie. W piśmie z 26 sierpnia 2005 r. Zarząd Związku po raz kolejny wyraził opinię, że nie znajduje podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powodem, albowiem skarga pacjentów wyrażała silne emocje związane z niepokojem o stan dziecka, natomiast pisemne wyjaśnienia powoda z 23 sierpnia 2005 r. wskazywały na poprawne i kompetentne przeprowadzenie przez niego badania dziecka. Pomimo negatywnej oceny organizacji związkowej pozwany w dniu 30 sierpnia 2005 r. wręczył powodowi wypowiedzenie, uzasadniając je niewłaściwym traktowaniem pacjentów Szpitala, co miało wpływ na ich opinie o pozwanym i jego kondycję finansową.

Pozwany wskazał również, że jest to kolejne naganne zachowanie powoda w stosunku do pacjentów, co zostało potwierdzone prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w C. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę. Powód niewłaściwie, a niejednokrotnie wręcz naganie odnosił się do pacjentów. Prócz skarg rodziców, do przełożonego na powoda skarżył się również personel Szpitala, który wskazywał, że powód nie wykonywał właściwie swoich obowiązków na Izbie Przyjęć, zwlekał z udzielaniem pomocy, bądź w ogóle odmawiał jej udzielenia kierując pacjentów do innych placówek medycznych, nie przedstawiał diagnozy lub bez przeprowadzenia badania stwierdzał konieczność hospitalizacji. Niewłaściwe traktowanie pacjentów było działaniem na szkodę pracodawcy przez narażenie go na utratę dobrego wizerunku. Zasadność nagany na zachowanie powoda w dniu 16 kwietnia 2004 r. potwierdziło poprzednie postępowanie sądowe. Wypowiedzenie umowy o pracę z tych przyczyn było zasadne. Brak było na nie zgody Związku Zawodowego. Pomimo to Sąd uznał, że niezasadne byłoby uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy. Powód nie może korzystać z ochrony związkowej nie tylko przez sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnień związkowych, ale również przez wzgląd na zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Sąd Okręgowy nie uwzględnił apelacji powoda, w szczególności zarzutów naruszenia art. 30 § 4 i 45 k.p. oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Ustalenia pierwszej instancji uznał za prawidłowe. Stwierdził, że konkretność podanej przyczyny wypowiedzenia jest oceniana w związku z wiedzą pracownika o przyczynach wypowiedzenia. Już w pozwie powód stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia była skarga rodziców dziecka. Na tę okoliczność złożył wcześniej wyjaśnienia. Przyczyna wypowiedzenia była zatem dla niego jasna i zrozumiała. Powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. mimo braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie było zasadne. Przywrócenie powoda do pracy powodowałoby obniżenie morale pracowników, budziło zgorzniecie pacjentów, nadszarpnęło wizerunek i reputację pracodawcy. Powodowi winno przysługiwać jedynie odszkodowanie za wadliwe „pod względem formalnym” wypowiedzenie umowy o pracę. Korzystanie z ochrony przed zwolnieniem przez

działaczy związkowych, w sytuacjach, w których budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i oceniane jest przez załogę jako korzystanie z nieuzasadnionego w okolicznościach sprawy przywileju, nie służy umacnianiu „podstaw działalności związkowej”, jeżeli tylko nie są one pojmowane w sposób opaczny. Ratio legis art. 32 ustawy związkowej polega jedynie na zapewnieniu działaczom związkowym nieskrępowanej działalności związkowej. Ochrona stosunku pracy jest regulacją szczególną i musi być wykładana ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji (wyrok z 26 listopada 2003 r., I PK 616/02). Wypowiedzenie umowy o pracę było w pełni uzasadnione, a zdarzenie z 27 lipca 2005 r. było jedynie asumptem do zakończenia współpracy z powodem, która od dłuższego czasu nie była poprawna. Wymusiło to wręcz rozwiązanie stosunku pracy i mimo „wysoce permanentnie nagannego stosunku powoda do pacjentów” pozwany zastosował jedynie formę wypowiedzenia. Zachowanie powoda w dniu 27 lipca 2005 r. „nosiło cechy ciężkiego naruszenia wszelkich norm etycznych”. Mając świadomość, że badane dziecko pozostawało w gorączce nie pozwolił rodzicom na przytrzymywanie dziecka podczas badania, ale wręcz na siłę przyciskał dziecko za klatkę piersiową do leżanki. Podczas badania jamy ustnej dwukrotnie doszło do złamania plastikowej szpatułki. Dziecko zaczęło wymiotować. Powód przenosząc negatywne emocje na dziecko i jego rodziców wykazał się szczególną niewrażliwością i dowiódł, że jego zachowanie nie wypełnia standardów zachowania lekarza, a pediatry w szczególności. Postawa powoda była wysoce naganna. Wypowiedzenie uwzględniało również wcześniejsze zdarzenia z praktyki lekarskiej powoda. W dniu 16 kwietnia 2004 r. odmówił zbadania 16-miesięcznego dziecka. Skargi rodziców na powoda zgłaszane były wielokrotnie. Także personel składał zastrzeżenia na współpracę z powodem. Przywrócenie powoda do pracy stałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Takie żądanie jedynie w oparciu o ochronę z art. 32 ustawy związkowej stanowiło nadużycie prawa w żądaniu przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 k.p. (art. 8 k.p.). Pozwany jest pracodawcą szczególnego rodzaju i ma prawo do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem negatywnie i arogancko nastawionym do pacjentów, konfliktowym, niepotrafiącym opanować

emocji, opieszale i z niechęcią wykonującym obowiązki pracownicze. Sama przynależność i funkcja w związku zawodowym nie mogła przemawiać za przywróceniem do pracy, tym bardziej, że musiałyby to nastąpić na dotychczasowych warunkach (na oddział dziecięcy).

Skargę kasacyjną powód oparł na obu podstawach (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W procesowej zarzucił naruszenie art. 224, 235 i 236 k.p.c. i „w konsekwencji prawa do obrony” przez posługiwanie się dowodem z akt sprawy [...] bez ich wyraźnego dopuszczenia i przeprowadzenia w toku procesu. Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie odnosił do: art. 8 w związku z art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że badanie pacjenta w dniu 27 lipca 2005 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że zarzuty postawione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę „miały charakter konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę mimo ich ogólnikowości”; art. 8 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych bez precyzyjnego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego; art. 45 § 2 w związku z art. 8 k.p. przez przyjęcie, że waga zdarzenia z dnia 27 lipca 2005 r. uzasadnia niecelowość przywrócenia powoda do pracy; art. 113 § 1 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca miał prawo powołać się na fakty będące podstawą zatartego ukarania. Na tej podstawie wniósł o uchylenie obu wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o orzeczenie uwzględniające powództwo. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) wskazał, że rozstrzygnięcie rzutuje na rozumienie przez sądy nadużycia praw związkowych. Ma to istotne znaczenie dla jednolitości orzecznictwa i przewidywalności decyzji sędziowskiej w zakresie wykładni art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Nadto konieczne jest wyjaśnienie jak dalece swobodnie można w toku procesu rozszerzać rozumienie przyczyny „uzasadnionej wypowiedzenia” w stosunku do jej treści pisemnej. Wyjaśnienia wymaga także kwestia czy Sąd dopuszczając dowód z dokumentów bez ich skonkretyzowania nie naruszył standardów przeprowadzania dowodów i w ramach niniejszej sprawy prawa do obrony.

Pozwany w odpowiedzi na skargę wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego podlega oddaleniu.

Ujawnienie akt sprawy, w której rozstrzygano o zasadności ukarania powoda naganą za odmowę udzielenia pomocy choremu dziecku, nie naruszyło jego prawa „do obrony”, gdyż Sąd z urzędu mógł ujawnić materiał dowodowy zgromadzony w tej prawomocnie zakończonej sprawie. Zresztą powód dobrze ją znał i nie kwestionował ustalonego w niej stanu faktycznego oraz samego rozstrzygnięcia. Ujawnienie to nastąpiło przed sądem pierwszej instancji. Zatem zarzut naruszenia art. 224 k.p.c. nie jest zasadny, gdyż skarga kasacyjna przysługuje od wyroku Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.), a ten dokonuje samodzielnie ustaleń stanu faktycznego (art. 382 k.p.c.). Merytorycznie spór toczył się również przed drugą instancją i nawet na tym etapie ujawnienie tych akt, a w istocie sprawy uprzedniego dyscyplinowania powoda, było w pełni dopuszczalne i w żadnej mierze nie naruszało jego prawa do obrony. Nie stanowi to naruszenia przepisów postępowania ze skutkiem nieważności według art. 379 pkt 5 k.p.c., co zresztą byłoby uwzględnione z urzędu, a tylko ujawnienie faktów, które nie są korzystne dla powoda. Skoro więc sprawa sądowa dotycząca dyscyplinowania powoda była stronom znana, gdyż był o to spór między nimi, zakończony wyrokiem sądowym oddalającym powództwo o uchylenie nagany, to w obecnej sprawie nie można mówić o naruszeniu przepisów o postępowaniu dowodowym z art. 235 i 236 k.p.c.

Prowadzi to do oceny podstawy materialnej skargi i tu w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia art. 113 § 1 k.p. W istocie ma on procesowy charakter, gdyż skarżący nie dopuszcza, aby pracodawca miał prawo powołać się na fakty będące podstawą zatartego już ukarania. Zarzut taki nie jest zasadny. Zgodnie z tym przepisem zatarcie ulega kara dyscyplinarna a nie fakty, które leżały u podstaw dyscyplinowania. Tylko karę uważa się za niebyłą a jej odpis usuwa się z akt osobowych po roku nienagannej pracy. Samo zdarzenie, które było podstawą dyscyplinowania, nie uległo jednak zatarcie i nadal ma znacznie, gdy nie jest obojętne dla innych norm (przepisów) prawa. Zdarzenie nie uchyla się więc spod

oceny i mogło być przyjęte przez pracodawcę jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarzuty podstawy materialnej skargi na poziomie ich redakcji budzą w pierwszej kolejności wątpliwości jurydyczne natury merytorycznej.

Zarzut, że doszło do naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 30 § 4 i art. 45 § 1 kp przez przyjęcie, że „badanie pacjenta w dniu 27.07.2005 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych” tego dowodzi. Używa wyrażenia ustawowego odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jednak pozwany pracodawca nie zastosował takiego trybu rozwiązania umowy o pracę i Sąd również nie stwierdził, że powód w sposób ciężki naruszył swe podstawowe obowiązki pracownicze. Skarżący nie wyjaśnia jaki związek ma sformułowany zarzut z przywołanymi w nim przepisami. Przepisy art. 8 w związku z art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. nie mogłyby zostać naruszone, nawet gdyby Sąd przyjął, że zdarzenie to stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Hipotezy tych przepisów tego nie dotyczą. Inaczej mówiąc zarzut jest bezprzedmiotowy, gdyż w ogóle niemożliwe jest niewłaściwe zastosowanie tych przepisów albo ich błędna wykładnia, żeby przyjąć ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez przyjęcie, że „waga zdarzenia z dnia 27.07.2005 r. uzasadnia niecelowość przywrócenia powoda do pracy” nie jest zasadny z tego względu, że Sąd nie stosował art. 45 § 2 k.p. i uczynił to w pełni rozważnie. W sytuacji przysługującej powodowi ochrony miał zastosowanie przepis art. 45 § 3 kp., który w ogóle wyklucza zastosowanie przepisu art. 45 § 2 k.p., w konsekwencji również kwestię oceny „niecelowości” przywrócenia do pracy. Przepis art. 45 § 2 k.p. nie mógł być zatem naruszony, gdyż nie był stosowany.

Kolejny zarzut dotyczył naruszenia art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że zarzuty postawione powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę „miały charakter konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę, mimo ich ogólnikowości”. Twierdzi się w nim, że przyczyna podana w wypowiedzeniu nie była sformułowana w sposób wystarczająco konkretny, co stanowiło odrębne naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Zarzut ten

nie jest zasadny. Przyczyny podane w wypowiedzeniu były wystarczająco konkretne i na podstawie samej ich treści powód nie musiał się ich domyślać. Stanowisko zaskarżonego wyroku jest tu trafne. W ocenie art. 30 § 4 k.p. należy rozgraniczać samo formalne sformułowanie przyczyny wypowiedzenia od badania jej zasadności. Przyczyna wypowiedzenia nie musi przedstawiać wszystkich szczegółów, wystarczy, że wyjaśnia pracownikowi istotę stanowiska pracodawcy, po której pracownik sam może rozważyć czy skorzystać z prawa odwołania od wypowiedzenia (por. wyrok SN z 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65 i podane w nim orzecznictwo a nadto wyroki: z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; z 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNP 1999/3/86; z 15 marca 1998 r., I PKN 105/98, OSNP 1999/10/335; z 24 marca 1999 r., I PKN 637/98, OSNP 2000/10/386; postanowienie z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNP 1999/6/165). W sprawie nie można więc nie zauważyć, że przed wypowiedzeniem, przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były wyjaśniane jego organizacji związkowej. Już w pozwie powód się do nich odniósł, zatem sam potwierdził znajomość podstaw wypowiedzenia przyjmowanych przez pracodawcę. Natomiast odwołanie się w skardze do wyroku Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r. (I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427) nie jest trafne, gdyż pozwany pracodawca nie ograniczył się do podania w wypowiedzeniu ogólnej formuły o „niewłaściwym wywiązywaniu się z obowiązków”.

Powodowi służyła ochrona zatrudnienia wynikająca z art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy stanowił przepis art. 8 k.p. (w związku z art. 477¹ k.p.c. który w skardze pominięto). Skarżący nie ma racji gdy zakłada, że klauzula z art. 8 k.p. mogłaby mieć zastosowanie tylko w sytuacji, w której można by stwierdzić, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze. Stanowiłoby to nieuzasadnione zawężenie stosowania tej klauzuli. Nie jest ono warunkowane aż ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika. Jej stosowanie wynika z niemożności czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Użytek taki nie jest uważany za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Takie też znaczenie tej klauzuli

generalnej potwierdził Trybunał Konstytucyjny na tle sprawy dotyczącej podobnej ochrony stosunku pracy. Prócz zgodności art. 8 k.p. z Konstytucją stwierdził, że przy występowaniu określonej w nim sprzeczności każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa (wyrok TK z 23 października 2006 r. SK 42/04, OTK-A 2006/9/125; podobnie w odniesieniu do art. 5 k.c. w wyrok TK z 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000/7/254). Stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być zatem ograniczane tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika.

Brak zgody związku zawodowego nie daje więc bezwzględnej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem zarządu związku. Orzecznictwo niemniej różnie rozkłada akcenty w związku z stosowaniem art. 8 k.p., co nie zawsze tłumaczy tylko indywidualny charakter każdej sprawy oraz okoliczności niezgodnego z prawem zachowania pracownika przemawiające za odmową ochrony. Można dostrzec stanowisko przyjmujące, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku zawodowego nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (por. wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Pr. Pracy 2004/6/34; z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003/16/376). Pośrednio myśl taka występuje w wskazanym wyżej wyroku TK z 23 października 2006 r. oraz w wyroku TK z 7 kwietnia 2003 r. (P 7/02 OTK-A 2003/4/29) dotyczącym zakresu podmiotowej ochrony z art. 32 ustawy związkowej. Jednakże, wobec jednoznacznej treści tego przepisu, nie można ograniczyć ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych z działalnością związkową. Hipoteza przepisu obejmuje ochroną wszak cały stosunek pracy, stąd wyróżnia się stanowisko orzecznictwa, że oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (wyrok z 6

kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007/7-8/90). Ochrona zatrudnienia miałyby być przy tym silna już wobec samego braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy (wyrok z 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNP 2001/5/146). Nie podlegałyby uchyleniu również przy ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków -art. 52 k.p. (wyrok z 16 czerwca 1999 r., I PKN 127/99, OSNP 2000/17/652). W orzecznictwie zdaje się jednak przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem (wyroki SN: z 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNP 1996/15/210; z 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997/21/416; z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNP 1998/10/305; z 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394; z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNP 2002/4/88).

Powyższe wskazanie na orzecznictwo było konieczne aby wykazać, że nie obowiązują tu schemat w orzekaniu jaki zdaje się zakładać skarżący. Błędnie przyjmuje (w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi), że orzecznictwo w tych sprawach ma być jednolite, co ze względu na art. 8 k.p. nie jest możliwe, nawet gdy chodzi o ochronę wynikającą z art. 32 ustawy związkowej. Skarżący uważa, że do zastosowania art. 8 k.p. konieczne jest stwierdzenie takich zachowań, które noszą znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i którym można przypisać cechy szczególnie ujemne. Skoro pozwany nie rozwiązał z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. to nie traktował jego zachowania jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W sumie skarga w argumentacji poprzestaje tylko na takim założeniu, które nie podważa zaskarżonego wyroku. Nie można zasadnie zarzucać, że Sąd Okręgowy rozstrzygnął bez „precyzyjnego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego”. Dokonał wszak szerokiej oceny prawnej i etyczno-moralnej, a ta druga w przypadku powoda, lekarza-pediatry zatrudnionego w szpitalu była również znacząca. Nie można się nie zgodzić z oceną Sądu, że odmowa udzielenia pomocy choremu dziecku w dniu 16 kwietnia 2004 r. to czyn wysoce naganny. Podobnie

może być ocenione badanie dziecka przeprowadzone w dniu 27 lipca 2005 r. Sąd ocenił je jako „ciężkie naruszenie wszelkich norm etycznych”. Nie chodzi tu tylko o te dwa zdarzenia, ale również o to, że według przełożonego powoda, wobec skarg rodziców, pośrednio potwierdzanych przez personel, nie było to przypadkowe zachowanie powoda i w szpitalu nie mogło być tolerowane. Sąd Okręgowy wyraził tu dalszą ocenę i zasadnie rozważył interes pracodawcy, pacjentów i szpitala przed ochroną zatrudnienia powoda wynikającą z funkcji związkowej. Jest to ocena negatywna dla powoda. Natomiast w skardze oceny tej nie zakwestionowano a nawet nie podjęto z nią polemiki. Czyni się jedynie zarzut, że pozwany nie wykazał, że powód naraził szpital na szkodę. Jeżeli powód zawęży ją do tego, że pomoc doraźna nie była objęta kontraktami z NFZ, to sam potwierdza, że inaczej niż pracodawca rozumie właściwe zachowanie, bowiem chodziło o właściwe zachowanie lekarza, zdrowie i dobro dzieci-pacjentów, czyli o inne niewymierne wartości. Ustalenia stanu faktycznego potwierdziły zarzuty pozwanego o niewłaściwym wykonywaniu przez powoda obowiązków lekarskich. Skoro są to szczególne obowiązki i funkcja, a ich nienależyte wypełnianie nie było jednorazowe, to racje miały oba Sądy, że nie mogła tu przeważać ochrona zatrudnienia wynikająca z braku zgody związku zawodowego. Zastosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. wiąże się również z przysługującym Sądowi określonym zakresem uznania w ocenie nadużycia prawa podmiotowego. Jeżeli więc zarzuty skargi zasadnie nie podważyły tej oceny, to brak było podstaw do uwzględnienia jej wniosków.

Z tych motywów orzeczono jako w sentencji na mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 11.1. pkt 1 i § 12.4. rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.