



Sygn. akt I PK 112/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSA Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Bogumiły M.
przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. /.../
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 15 stycznia 2010 r.,

I. oddala skargę kasacyjną.

**II. zasądza od Szpitala Specjalistycznego im. /.../ na rzecz
powódki Bogumiły M. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

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

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 30 czerwca 2009 roku przywrócił powódkę Bogumiłę M. do pracy w Szpitalu Specjalistycznym im. /.../ na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy wskazał, iż podstawową przyczyną takiego orzeczenia było naruszenie przez pozwanego art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854), gdyż pozwany nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu tej organizacji, a także - naruszenie art. 52 § 2 k.p. poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Apelacja Szpitala została oddalona przez Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 15 stycznia 2010 r.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za swoje następujące ustalenia dokonane przez Sąd I instancji: powódka była zatrudniona w pozwanym szpitalu od dnia 5 listopada 1985 r. w pełnym wymiarze czasu pracy; od dnia 12 lipca 2004 r. na stanowisku ordynatora oddziału ginekologiczno - położniczego, na podstawie umowy o pracę na czas określony, której termin upływał z dniem 11 lipca 2010 roku.

W dniu 18 marca 2008 roku pozwany wypowiedział powódce dotychczasowe warunki umowy o pracę między innymi w części dotyczącej stanowiska pracy. Zaproponowano jej wówczas stanowisko starszego asystenta. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia do Sądu Pracy. Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2008 roku Sąd Rejonowy - przywrócił powódkę do pracy w pozwanym szpitalu na poprzednich warunkach. Po oddaleniu apelacji przez Sąd Okręgowy – pozwany w dniu 07 października 2008 r. dopuścił powódkę do pracy ponownie na stanowisko ordynatora oddziału ginekologiczno - położniczego.

W dniu 2 lipca 2008 r. powódka świadczyła pracę na oddziale ginekologiczno-położniczym pozwanego szpitala. Na sali porodowej przebywała wówczas pacjentka, która przez cały okres ciąży znajdowała się pod opieką lekarską powódki. Powódka wielokrotnie pacjentkę tą odwiedzała w czasie tzw. I fazy porodu. Kiedy już miało dojść do II fazy porodu powódki nie było jednak na sali

porodowej i dlatego poród odebrała położna w obecności innego lekarza z oddziału - dr Anny I. Następnie położna dokonała niezbędnych wpisów w książce porodów, które dotyczyły danych osobowych pacjentki i jej dziecka oraz ich stanu zdrowia. Dokumentację tą podpisała i opatrzyła imienną pieczęcią dr Anna I. Tego samego dnia w godzinach wieczornych powódka zapoznając się z tą właśnie dokumentacją przerobiła ją w taki sposób, że zamazała korektorem pieczęć imienną dr Anny I. i jej podpis, a w miejscu tym sama się podpisała (w formie parafy) i przybiła własną pieczęć lekarską. W dniu 3 lipca 2008 roku pozwany uzyskał od p.o. ordynatora oddziału dr Krzysztofa L. informację, o podejrzeniu podrobienia dokumentacji lekarskiej pacjentki i dlatego wezwał powódkę do złożenia w tej sprawie pisemnych wyjaśnień.

W dniu 28 października 2008 r. pozwany szpital zwrócił się do zarządu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia o wyrażenie zgody na czasowe zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy do czasu zakończenia śledztwa prowadzonego w Prokuraturze Rejonowej. W odpowiedzi z dnia 3 listopada 2008 r. związek ten zawiadomił pozwanego, iż nie wyraża zgody na zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy.

W dniu 19 listopada 2008 r. pozwany oświadczył powódce, iż zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 24 listopada 2008 r. do czasu zakończenia śledztwa prowadzonego w Prokuraturze Rejonowej. Równocześnie poinformowano powódkę, że w okresie tego zwolnienia przysługiwać jej będzie wynagrodzenie za pracę tak jak za urlop wypoczynkowy. W odpowiedzi z dnia 21 listopada 2008 r. powódka oznajmiła, że nie przyjmuje propozycji zawartych w oświadczeniu pozwanego z dnia 19 listopada 2008 r., oraz że będzie nadal świadczyć pracę na dotychczasowych warunkach.

24 listopada 2008 r. pozwany poinformował powódkę, iż nie zastosowanie się do polecenia służbowego wydanego w dniu 19 listopada 2008 roku, dotyczącego zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy jest istotnym naruszeniem obowiązujących zasad oraz dowodem niesubordynacji. Tego samego dnia powódka wezwała pozwanego do przedstawienia podstawy prawnej, w oparciu o którą ma być zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

27 listopada 2008 r. pozwany raz jeszcze wezwał powódkę do wykonania polecenia służbowego dotyczącego czasowego zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy. Jednocześnie dodał, że nie wykonanie kolejny raz polecenia służbowego będzie potraktowane jako permanentne naruszanie obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi z dnia 28 listopada 2008 r. powódka oświadczyła, że odmawia wykonania polecenia opuszczenia stanowiska pracy, ponieważ jest ono niegodne z prawem.

Powódka stawiała się do pracy w pozwanym szpitalu i świadczyła pracę w dniach: 24 listopada 2008 roku (w godzinach od 7-mej do 14.35), 25 listopada 2008 roku (w godzinach od 7-mej do 14.35), 26 listopada 2008 roku (w godzinach od 7-mej do 14.35), oraz pełniąc dyżur nocny z 26 listopada na 27 listopada, który zakończyła po odprawie tj. w dniu 27 listopada 2008 roku o godzinie 7.30. W okresie od dnia 27 listopada 2008 roku nieprzerwanie do 5 grudnia 2008 r. powódka była niezdolna do pracy wskutek choroby. W dniu 5 grudnia 2008 r. powódka poinformowała pozwanego, iż postanowiła zastosować się do decyzji pracodawcy wyrażonej w pismach z dnia 19 listopada, 21 listopada i 24 listopada 2008 roku i zadeklarowała powstrzymanie się od pracy aż do wyjaśnienia sprawy.

W dniu 30 grudnia 2008 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jako przyczynę tej decyzji podano odmowę wykonania polecenia pracodawcy określonego w oświadczeniu z dnia 19 listopada 2008 r. i uporczywe, wielokrotne ignorowanie poleceń pracodawcy w okresie od dnia 24 listopada 2008 r. do dnia 5 grudnia 2008 r.

W dniu 29 grudnia 2008 r. Prokurator Rejonowy postanowił o zamknięciu śledztwa prowadzonego przeciwko powódce o przestępstwo z art. 271 § 1 k.k. Równocześnie zdecydowano o skierowaniu do Sądu wniosku o warunkowe umorzenie tego postępowania. W dniu 4 lutego 2009 r. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie karne w stosunku do powódki uznając, że zarzucany jej czyn cechuje się znikomym stopniem społecznej szkodliwości. Orzeczenie to zostało zaskarżone przez Prokuratora Rejonowego. Postanowieniem z dnia 9 kwietnia 2009 roku Sąd Okręgowy utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie z dnia 4 lutego 2009 roku.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd Rejonowy nie naruszył tego przepisu. Miesięczny termin do rozwiązania umowy, wskazany w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności, uzasadniającej dokonanie tej czynności. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Informację o ignorowaniu przez powódkę polecenia o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy oraz o stawieniu się przez powódkę do pracy w dniach 24 listopada do 27 listopada (zakończenie dyżuru nocnego 26/27) 2008r. pozwany otrzymywał na bieżąco poprzez wpisy na listach obecności. Był też powiadomiony o późniejszej usprawiedliwionej nieobecności powódki, ponieważ przedłożyła ona na tę okoliczność w dziale kadr stosowne zaświadczenia lekarskie. Powódka faktycznie świadczyła wbrew woli pracodawcy prace jedynie w dniach 24-26/27 listopada 2008 roku. Pozostałą po dyżurze część dnia 27 listopada była już bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby, a niezdolność ta trwała nieprzerwanie aż do dnia 5 grudnia 2008 roku. Dlatego do rozwiązania z nią umowy o pracę z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pozwanego z dnia 16 grudnia 2008r. mogło dojść najpóźniej w dniu 27 grudnia 2008 roku, ponieważ wówczas upływał jednomiesięczny termin ustawowy, umożliwiający pozwanemu podjęcie takiej właśnie decyzji. Nawet gdyby uznać, że złożenie takiego oświadczenia pracodawcy w tym dniu było niemożliwe (27 grudnia 2008 r. to sobota), ostatni możliwy termin do złożenia tego oświadczenia upłynął dnia 29 grudnia 2008 r. (poniedziałek).

Niezdolność do pracy z powodu choroby wyłącza możliwość wykonywania pracy niezależnie od woli pracownika i pracodawcy i uniemożliwia świadczenie pracy (w tym wykonywanie, czy niewykonywanie poleceń pracodawcy) z innego obiektywnego powodu, niż odmowa wykonania polecenia pracodawcy - nie zawinionego przez powódkę. Nie można zatem przypisywać powódce w tym okresie „odmowy wykonania polecenia” jako czynu ciągłego, ponieważ w tym czasie powódka nie miała obowiązku wykonywania jakichkolwiek poleceń pracodawcy, ani obowiązku oświadczenia, czy je wykona, czy nie. Złożenie

natomiast oświadczenia, iż podporządkuje się temu poleceniu - w dniu 5 grudnia 2008 r. należy rozumieć tak, że powódka nie stawi się do pracy po zwolnieniu chorobowym w wykonaniu polecenia pracodawcy - obowiązującego ją od daty zakończenia zwolnienia chorobowego. W tej sytuacji, skoro rzetelność tych faktów nie była kwestionowana, a pozwany nie potrafił w sposób wiarygodny wytłumaczyć w trakcie postępowania, dlaczego doszło do zwłoki w wręczeniu powódce decyzji o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to w sposób stanowczy należało stwierdzić, że nastąpiło przekroczenie terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k. p., zatem rozwiązanie umowy w tym trybie było już niedopuszczalne z tego powodu, jaki w piśmie wskazano. Zatem z tej przyczyny rozwiązanie umowy narusza przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie i stanowi przesłankę roszczenia powódki, z art. 56 § 1 k.p.

Ponadto Sąd Okręgowy przyjął, że decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta w sprzeczności z art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Wobec tego odnosząc się do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez uznanie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie korzysta z ochrony Sąd Okręgowy uznał, że zarzut ten nie jest zasadny, a uchybienie obowiązkom służbowym nie było na tyle poważne, aby uzasadniało zastosowanie art. 8 k.p. Nie można także uznać, że przywrócenie powódki do pracy jest „niecelowe” z powodów, wskazanych w art. 59 k.p. w stosunku do jej umowy terminowej. Termin ten nie upłynął i do jego upływu nie pozostał zbyt krótki okres (rok od daty wyroku S. Rejonowego; i 6 m-cy od daty wyroku tut. Sądu), a nie doszło do stałego obsadzenia tego stanowiska i nie wykazano, by wszczęto postępowanie konkursowe, a powódka na takiej samej zasadzie może przejąć obowiązki, jak w przypadku podjęcia ich z dniem 07.20.2008 roku - także po dłuższej przerwie w ich pełnieniu.

Wyrok ten zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanego.

Wyrokowi zarzucił naruszenie: art. 52 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w konsekwencji czego przyjęto, że pozwany uchybił miesięcznemu terminowi do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także naruszenie art. 8 Kodeksu pracy w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w konsekwencji czego uznano, że roszczenie powódki nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa; jak również naruszenie art. 8 w zw. z art. 56 §1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, w konsekwencji czego uznano, że celowe jest przywrócenie powódki do pracy.

Wskazując na powyższe podstawy skargi kasacyjnej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 15 stycznia 2010 r. w całości poprzez uwzględnienie apelacji pozwanego Szpitala Specjalistycznego w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów sądowych w postępowaniu kasacyjnym oraz kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym i w I instancji według norm prawem przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez ten Sąd, z uwzględnieniem kosztów w postępowaniu kasacyjnym oraz kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym i w I instancji według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie kosztów według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że skarga kasacyjna stanowi wyłącznie zbędną i nieuzasadnioną polemikę ze stanowiskiem Sądu Okręgowego zawartą w uzasadnieniu wyroku. Istotną okolicznością jest zawarcie w dniu 22 marca 2010 r. przez strony procesu ugody w sprawie wypłaty wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy, w której to ugodzie w paragrafie 8 stwierdza się, że spełnienie warunków tej ugody w całości wyczerpuje wzajemne roszczenia pomiędzy stronami. Z ugody tej strona pozwana wywiązała się w części dotyczącej wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wnioski zawarte w skardze kasacyjnej nie mogą być uwzględnione - mimo, że argumenty odnoszące się do pierwszego zarzutu kasacyjnego mają uzasadnione podstawy.

Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę określony w § 2 art. 52 k.p. rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹ k.p.

W odniesieniu do zachowań o charakterze ciągłym pojawiające się kontrowersje były wyjaśniane w judykaturze Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, (OSNAPIUS 1998 nr 21, poz. 631) przyjęto, że miesięczny termin rozpoczyna bieg od ostatniego czynu sprawcy. Jeżeli zachowanie ciągłe polega na działaniu, to mogą istnieć wątpliwości, czy są spełnione warunki do uznania zachowania jako ciągłego. W szczególności odnosi się to do dopuszczalnie długiej przerwy między poszczególnymi czynami oraz ich jednorodności.

W wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r. w sprawie II PK 17/07 Sąd Najwyższy przyjął, że zachowanie pracodawcy polegające na zaniechaniu wypłacania pracownikowi tego samego świadczenia (prowizji od sprzedaży) w kolejnych terminach płatności powinno być uznane jako zachowanie o charakterze ciągłym. Pracownik ma wówczas otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia.

W wyroku tym wyrażono pogląd, że pracownik mógł po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawiało go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuował swe zachowanie w sposób ciągły.

Natomiast w wyroku z 22.01.2001 r. w sprawie I PKN 700/00 (OSNP 2003/21/517) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że w sytuacji, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w

stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia. Zaniechanie pracownika polegające na przetrzymywaniu sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy, mimo wezwań do jego zwrotu, może w okolicznościach konkretnej sprawy stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c.

W uzasadnieniu tego wyroku wyrażono pogląd, że w sytuacji, gdy zachowanie pracownika naruszające obowiązki pracownicze polega na zawinionym zaniechaniu - czyli jest zachowaniem biernym, mimo obowiązku czynienia, a przy tym stan taki jest permanentny - czyli ciągły, ustawiczny, trwający nieprzerwanie, stale i niezmiennie przez dłuższy czas, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie (osobno) w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się stanu naruszenia. Nie byłoby trafne przyjęcie w takiej sytuacji koncepcji, zgodnie z którą bieg terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. należałoby liczyć od chwili, gdy pracodawca najwcześniej uzyskał wiadomość o naruszeniu przez pracownika jego obowiązków. Oznaczałoby to bowiem, że upływ miesięcznego terminu mógłby nastąpić w trakcie utrzymującego się trwałego stanu uchybienia przez pracownika podstawowym obowiązkom pracowniczym, a pośrednio powodowało to brak możliwości swoistego sankcjonowania zachowania pracownika, stanowiącego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo utrzymującego się trwałego stanu ich naruszenia. Przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą upływ terminu z art. 52 § 2 KP nie może nastąpić dopóty, dopóki trwa permanentny stan naruszenia obowiązków pracowniczych, oznacza jednocześnie, że termin ten rozpoczyna bieg z chwilą, w której stan naruszenia ustąpił.

Podzielając te konstatacje i odnosząc je do niniejszej sprawy, zaskarżonej skargą kasacyjną, Sąd Najwyższy uznał, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zaniechanie wykonania polecenia służbowego powstrzymania się przez powódkę Bogumiłę M.

od wykonywania pracy mogło być ocenione w okolicznościach sprawy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pracodawca powziął wiadomość o przerabianiu przez powódkę podpisów w dokumentacji lekarskiej.

O zachowaniu mającym charakter ciągły można mówić zwłaszcza wtedy, gdy zaniechanie to trwa przez dłuższy czas, jest uporczywe albo stanowi ze strony pracownika świadome działanie na zwłokę, uchylanie się od respektowania woli pracodawcy. Przy ocenie przedmiotowych przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poza interesem pracodawcy (związanym z koniecznością zapewnienia pacjentom postępującego zgodnie z prawem personelu lekarskiego) powinny być wzięte pod rozwagę także inne okoliczności, między innymi to, jaki był odbiór zachowania powódki wśród innych pracowników pozwanego szpitala. Przedłużające się nierespektowanie przez powódkę poleceń pracodawcy mogło podważać jego autorytet w oczach innych pracowników. Zachowanie pracownika, które może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi swoisty delikt pracowniczy, co powoduje, że wysuwane są postulaty, aby w zakresie możliwości jego sankcjonowania - stosować przez analogię konstrukcję właściwą dla przestępstwa ciągłego i przedawnienia jego karanía (vide: wyrok z 22.01.2001 r. w sprawie I PKN 700/00 - OSNP 2003/21/517).

Zdaniem Sądu Najwyższego w świetle wskazanych wyżej argumentów Sąd Okręgowy uchybił art. 52 § 2 k.p. przyjmując, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę - choć z nieznacznym przekroczeniem - upłynął przed złożeniem powódce oświadczenia w tym przedmiocie. Sąd Okręgowy, oceniając bowiem termin 1-miesięczny do rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, nieprawidłowo przyjął sposób obliczania tego terminu.

Powódka nie wykonała wydanego jej polecenia służbowego, którego przedmiotem było powstrzymanie się od wykonywania pracy w okresie od dnia 24 listopada 2008 r. do czasu zakończenia śledztwa prowadzonego w Prokuraturze Rejonowej. Sąd Okręgowy nieprecyzyjnie przyjął, że termin od którego należy liczyć 1 - miesięczny okres do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zaczął biec od dnia 27 listopada 2008 r. Z ustaleń tego Sądu

wynika bowiem bezsprzecznie, że powódka podporządkowała się poleceniu pracodawcy dopiero w dniu 5 grudnia 2008 r., a do tego czasu trwała ona w swej decyzji o niestosowaniu się do wytycznych pracodawcy. Należy wskazać, że odmowa wykonania polecenia służbowego przez powódkę nie dotyczyła jedynie odmowy wykonania polecenia w danym dniu, lecz jej przedmiotem był brak zgody na podporządkowanie się poleceniu również w dniach następujących po odmowie (a więc po dniu 24 listopada 2008 r.). Takie ustalenia potwierdza fakt złożenia przez powódkę pisma z dnia 5 grudnia 2008 r., w którym zmieniła ona swoje dotychczas zajmowane stanowisko stwierdzając, iż postanowiła zastosować się do decyzji pracodawcy.

Okoliczności tej nie zmienia fakt, że w dniach 27 listopada 2008 r. - 5 grudnia 2008 r. Bogumiła M. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, chociaż należy wziąć pod uwagę przy ocenie jej zawinienia, że w tym okresie nie mogła przejawiać negatywnej postawy wobec pracodawcy, nie przebywając w pracy. W sytuacji, w której naruszenie porządku pracy jest dokonywane przez pewien okres czasu, termin wskazany w art. 52 § 2 Kodeksu pracy powinien być liczony od ostatniego zdarzenia stanowiącego naruszenie obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie ostatnim zdarzeniem składającym się na zachowanie powódki, naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, była jej postawa do momentu poinformowania pozwanego o podporządkowaniu się poleceniu pracodawcy, tj. do momentu złożenia pisma w dniu 5 grudnia 2008 r., dlatego nie można było przyjąć, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.

Wskazać jednak należy, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło 30 grudnia 2008 r., więc biorąc pod uwagę treść art. 52 § 2 k.p. oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę wskazujące, iż jego podstawę stanowi „uporczywe i wielokrotne ignorowanie poleceń pracodawcy w okresie od dnia 24.11.2008 r. do dnia 5.12.2008 r.” obejmowało okres wychodzący poza termin ostatniego miesiąca, co nie było właściwe i powinno być uwzględnione przy ocenie pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej.

Niezasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 Kodeksu pracy w zw. z art. 32 ust. 1

ustawy o związkach zawodowych, jak również - zarzut naruszenia art. 8 Kodeksu pracy w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie.

Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż w niniejszej sprawie powódka powinna być przywrócona do pracy, a jej roszczenie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Powódka niewątpliwie dopuściła się przeprawienia dokumentacji medycznej, co naruszało przepisy o prowadzeniu dokumentacji szpitalnej, ale pracodawca nie zwolnił jej dyscyplinarnie z pracy z tej przyczyny. Jest to zaskakujące zważywszy, że później zdecydował się na zwolnienie dyscyplinarne z przyczyn mniej znaczących, w okolicznościach mogących budzić wątpliwości powódki co do intencji pracodawcy, co przekonująco uwypuklił Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W sposób prawidłowy Sąd Okręgowy przyjął, że decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta w sprzeczności z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Wobec tego odnosząc się do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, poprzez uznanie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym celem ochrony działaczy związkowych i jako takie nie korzysta z ochrony należy ocenić, że Sąd Okręgowy właściwie przyjął, pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy w wyniku zastosowania art. 8 k.p., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony, czego pozwanemu pracodawcy nie udało się uczynić w rozpoznawanej sprawie. Rodzaj naruszenia pracowniczego przez powódkę i jego okoliczności nie są wystarczającym uzasadnieniem do uchylenia ochrony, wskazywanej w omawianym przepisie, w trybie zastosowania art. 8 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca był w sprawie zwolnienia powódki od wykonywania pracy niekonsekwentny. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy zostało wystosowane do powódki w dniu 19 listopada 2008 roku i związane z wydarzeniem z dnia 2 lipca 2008 roku – tj. dokonaniem zmian w dokumentacji medycznej. Fakt, iż dokonała tego powódka był znany stronie pozwanej od dnia 10 lipca 2008 roku, kiedy to powódka na piśmie przyznała, iż zmian takich dokonała. Jednak pracodawca, mając tę wiedzę - w trakcie trwania postępowania w prokuraturze dopuścił powódkę do wykonywania pracy na

dotychczasowych warunkach i stanowisku w okresie od 7 października 2008 roku do 23 listopada - mimo, że śledztwo w sprawie wszczęto dnia 2 października 2008 roku. W okresie do 19 listopada 2008 roku nie zmieniła się sytuacja procesowa powódki w tamtej sprawie (postanowienie o przedstawieniu zarzutów wydano dnia 5 grudnia 2008 roku, powódkę przesłuchano w charakterze podejrzanej dnia 19 grudnia 2008 roku, zatem te same argumenty, które były dla pracodawcy przesłanką do zwolnienia od wykonywania pracy istniały przynajmniej od 2 października 2008 r. Oświadczenie pracodawcy z dnia 19 listopada 2008 roku mogło zatem u powódki wywołać dezorientację co do intencji pracodawcy, co wpływa na ocenę stopnia jej winy, wynikającego z początkowego przekonania o wadliwości tego polecenia. Słusznie wskazuje Sąd Okręgowy, że niekonsekwencja pracodawcy przejawiała się także w tym, że nie zwolniono powódki z obowiązku świadczenia pracy z dniem 19 listopada - co byłoby logiczne, lecz po 5 następujących dniach - co wskazuje na to, że powódka w ocenie pracodawcy mogła jednak wykonywać umówioną pracę jeszcze co najmniej przez 5 dni, mimo istnienia okoliczności, opisanych w piśmie z dnia 19 listopada. Niekonsekwencja ta przejawia się także i w taki sposób, że - mimo ponowienia polecenia w dniu 24 listopada 2008 roku (tj. w dniu, od którego miało obowiązywać zwolnienie od wykonywania) powódkę do tej pracy dopuszczono w tym dniu oraz w dniach 25, 26 i 26/27 listopada (dyżur nocny i poranna odprawa).

W tych okolicznościach w ocenie Sądu Najwyższego nie można przypisać powódce takiego nasilenia złej woli i stopnia winy, który uzasadniałby przyjęcie szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz – sugerowanego w skardze kasacyjnej pominięcia ochrony działaczy związkowych przez zastosowanie art. 8 k.p. Nie zaistniało w okolicznościach sprawy aż tak rażące naruszenie obowiązków pracowniczych - by naruszało zasady współżycia społecznego wskazanych jako podstawa zastosowania tego przepisu.

Nie ulega wątpliwości, że pozwany pracodawca naruszył art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym 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.

Powódka niewątpliwie korzystała z ochrony wymienionej w tym przepisie, a pozwany nie uzyskał zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 7.01.2010 r. w sprawie II PK 159/09 (LEX nr 577461) zajął stanowisko, że oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne.

Ten utrwalony pogląd wynika również z wcześniejszych wyroków Sądu Najwyższego – np. w sprawie III PK 12/06 z 2006-04-06 (OSNP 2007/7-8/90), gdzie wskazano, iż oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Na konieczność tych wyjątkowych okoliczności zwraca też uwagę wyrok w sprawie II PK 127/05 z 2006.03.15 (LEX nr 277809), z którego wynika, że powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego niniejszą sprawę, nie oznacza to jednak, że w stosunku do szczególnie chronionych przed rozwiązaniem z nimi

stosunku pracy działaczy związkowych nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego. W orzecznictwie przyjmuje się, że jest do dopuszczalne na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425, z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90, z 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPIUS 2003 nr 16, poz. 376). Zgodnie z art. 477¹ k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W szczególnie rażących przypadkach naruszenia przez pracownika, podlegającego ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, obowiązków pracowniczych możliwe jest nawet oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy bez zasądzania alternatywnego odszkodowania, chociaż pracodawca naruszył prawo przy rozwiązywaniu z nim stosunku pracy. Jednakże oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (np. naruszało art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy, w wyniku zastosowania art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c., wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony. Zarzut niezgodności roszczenia o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie może ograniczać się do stwierdzenia, że działacz związkowy dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 124/99, OSNAPIUS 2000 nr 17, poz. 650). Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o

przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że miało miejsce naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych w postaci odmowy powstrzymania się od wykonywania obowiązków pracowniczych. Oceniając to naruszenie w kontekście ewentualnego zastosowania art. 8 k.p., co pozwalałoby w konsekwencji - w razie stwierdzenia przesłanek do zastosowania tego przepisu - na odmowę udzielenia ochrony powódce jako szczególnie chronionemu działaczowi związkowemu, należy jednak mieć na uwadze, że ochrony tej można odmówić tylko wówczas, gdy zachowanie pracownika chronionego było wyjątkowo, szczególnie, rażąco sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego okoliczności takie nie wystąpiły w tej sprawie.

Z przedstawionych przez pozwanego dowodów nie wynika, aby zachowanie powódki jako pracownika było naganne w takim stopniu, że jej powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników.

Judykatura Sądu Najwyższego dopuszcza w sytuacjach, gdy wypowiedzenie pracownikowi będącemu działaczem związkowym umowy o pracę było uzasadnione (np. ze względu na szczególną naganność zachowania pracownika), lecz naruszało przepisy o szczególnej ochronie działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. w związku z nieuzyskaniem na to zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej), zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168, z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683, z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 13/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 209, z 1 grudnia 1998 r., I PKN 469/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 51). Zawsze jednak w orzecznictwie podkreśla się wyjątkowość odmowy udzielenia ochrony działaczowi związkowemu, następującej ze względu na szczególne okoliczności, np. ze względu na to, że naruszenie obowiązków pracowniczych nie miało żadnego związku z pełnieniem funkcji związkowych przez zwolnionego pracownika (w orzecznictwie przytaczane są w tym kontekście zwłaszcza: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę

pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika). W tym kontekście zachowań powódki jako pracownika i naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych – nie można, w ocenie Sądu Najwyższego, ocenić jako wyjątkowo nagannych, uniemożliwiających przywrócenie do pracy, a przemawiających za zasądzeniem odszkodowania z art. 56 § 1 k.p.

Okolicznością przemawiającą za słusznością tego stanowiska jest również fakt, że pozwany pracodawca, nie czekając na rozpoznanie skargi kasacyjnej – zawarł z powódką w dniu 22 marca 2010 r. ugodę pozasądową, mocą której stosunek pracy został rozwiązany w dniu 30 czerwca 2010 r. na zasadzie porozumienia stron, a powódce przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W sprawie wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w paragrafie 8 stwierdza się, że spełnienie warunków ugody w całości wyczerpuje wzajemne roszczenia pomiędzy stronami. Z ugody tej, jak wynika z odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wywiązała się, wypłacając powódce wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy. Ponieważ pozwany pracodawca nie cofnął skargi kasacyjnej, ani nie wniósł o umorzenie postępowania, konieczne było rozpoznanie zarzutów skargi kasacyjnej.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa prawnego za instancję kasacyjną orzeczono stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego w urzędzie (Dz.U. nr 163, poz. 1349 ze zm.).