



Sygn. akt II PK 249/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. D.

przeciwko Warsztatowi Terapii Zajęciowej [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 maja 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2010 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Warsztatu Terapii Zajęciowej na rzecz powoda W. D. kwotę 5.256 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód świadczył pracę w pozwanym Warsztacie Terapii Zajęciowej na stanowisku kierowcy. W dniu 12 listopada 2006 r. powód został wybrany radnym powiatu aleksandrowskiego na czteroletnią kadencję. Od pewnego czasu powód pozostaje w konflikcie ze swoim bezpośrednim przełożonym - kierownikiem Warsztatu Terapii Zajęciowej – M. K. Ów konflikt w sposób bezpośredni wpływał na relacje zawodowe pomiędzy powodem a przełożonym i przejawiał się między innymi w nieprzyznaniu powodowi przez pracodawcę premii uznaniowej. "W odwecie" powód wystąpił do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wszczęcie kontroli w tej sprawie. Kontrola Inspekcji Pracy potwierdziła zasadność decyzji pracodawcy. O przeprowadzenie kontroli w zakładzie pracy powód zwrócił się również do Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, zarzucając pracodawcy niewłaściwy sposób rozliczania delegacji służbowych. Przez okres około dwóch lat powód występował również z pismami kierowanymi do Burmistrza /.../, w których podnosił rozmaite zarzuty wobec kierownika Warsztatu. Zarzuty stawiane przez powoda okazały się bezpodstawne, bowiem w wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono między innymi prawidłowy sposób rozliczania delegacji. W dniu 12 listopada 2008 r. pracodawca ukarał powoda karą porządkową upomnienia z powodu naruszenia regulaminu pracy w związku ze zdarzeniem z dnia 25 października 2008 r. Wtedy to powód - w obecności podopiecznych Warsztatu - sformułował pod adresem przełożonego nieprawdziwe zarzuty mające na celu zdyskredytowanie go w opinii podopiecznych, używając przy tym słów powszechnie uznawanych za obelżywe i wulgarne. Powód już wcześniej wielokrotnie w obecności innych osób wypowiadał się w sposób obraźliwy na temat przełożonego. W sprawie nałożenia kary porządkowej powód interweniował u burmistrza. W październiku 2008 r. powód dokonał zawiadomienia

o przestępstwie, jakiego miał dopuścić się M. K. Prokurator postanowieniem z dnia 28 listopada 2008 r. odmówił wszczęcia dochodzenia w tej sprawie, dlatego powód w marcu 2009 r. wniósł prywatny akt oskarżenia, w którym oskarżył M. K. o popełnienie przestępstw zniesławienia przez nazwanie powoda złodziejem w dniu 18 kwietnia 2008 r. oraz znieważenia przez nazwanie powoda przestępcą w dniu 25 października 2008 r. Prawomocnym wyrokiem z dnia 14 września 2009 r. Sąd Rejonowy uznał oskarżonego za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów z tą modyfikacją, że czyn zarzucany jako zniesławienie zakwalifikował jako znieważenie powoda. W dniu 12 lutego 2009 r. powód brał udział w posiedzeniu rady powiatu, zaś w dniu 13 lutego 2009 r. w posiedzeniu komisji finansowo-budżetowej tej rady zaplanowanym na godzinę 8.00. W tych dniach powód nie poinformował pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności w pracy. W sobotę 14 lutego 2009 r. pracownicy pozwanego (w tym powód) byli zobowiązani do stawienia się w pracy celem odpracowania dnia wolnego (2 stycznia 2009 r.). Jednak powód nie stawił się w pracy tego dnia i nie uzasadnił przyczyny swojej nieobecności, a także nie wnioskował o udzielenie mu urlopu. Pismem z dnia 3 marca 2009 r. pozwany pracodawca w trybie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.) poinformował przewodniczącego rady powiatu o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie wskazano jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy utratę zaufania pracodawcy do pracownika, nieprzestrzeganie dyscypliny pracy oraz kwestionowanie autorytetu pracodawcy. Na posiedzeniu rady powiatu w dniu 24 kwietnia 2009 r. radni, nie ustosunkowując się merytorycznie do wskazanych przez pracodawcę przyczyn, stwierdzili, że te przyczyny są zbyt ogólnikowe i odmówili zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Pismem z dnia 29 kwietnia 2009 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania i podejmowanie przez powoda na zewnątrz działań dezorganizujących pracę zakładu pracy, podrywanie autorytetu pracodawcy przez formułowanie nieprawdziwych zarzutów dotyczących osoby pracodawcy, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 14 lutego 2009 r., opuszczanie

jednostki bez powiadomienia i usprawiedliwienia oraz lekceważenie i niewykonanie decyzji oraz poleceń pracodawcy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za dokonane z naruszeniem art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym. Sąd Rejonowy jednak przyjął, że wypowiedzenie było uzasadnione i dlatego nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy. Sąd zaznaczył, że przez obraźliwe i niecenzuralne wyrażanie opinii na temat przełożonego w obecności podopiecznych, powód w sposób rażący naruszył obowiązki pracownicze wynikające z obowiązującego go zakresu czynności. Swoją postawą powód nie stanowił dla podopiecznych pozytywnego wzoru do naśladowania. Ponadto, dopuszczanie się przez powoda jawnej i nieprzebiegającej w słowach, niezwykle wulgarnej krytyki przełożonego klóci się z powagą sprawowanej funkcji radnego powiatu, "mającej być wyrazem godnego reprezentowania głosu mieszkańców powiatu". Wyniki postępowania dowodowego potwierdziły słuszność stawianych powodowi zarzutów nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 14 lutego 2009 r. oraz wszczynania z inicjatywy powoda przez organy zewnętrzne licznych kontroli w pozwanej jednostce. Według Sądu Rejonowego, skoro zarzucane powodowi przez pracodawcę zachowania nie obejmowały sfery wykonywania mandatu radnego, to rada powiatu miała obowiązek wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Zasadność wypowiedzenia należy również rozważać w aspekcie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zdaniem Sądu, zachowanie powoda stanowiło przykład naruszenia nie tylko obowiązków pracowniczych, ale też zasad współżycia społecznego, aczkolwiek "całkowite oddalenie" roszczenia o przywrócenie do pracy byłoby możliwe tylko w przypadku ciężkiego, szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Już samo nieusprawiedliwione niestawienie się powoda w pracy w dniu 14 lutego 2009 r. stanowiło rzeczywistą, konkretną i tym samym dostatecznie uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Za bezzasadny Sąd Rejonowy uznał natomiast zarzut pozwanego, że powód samowolnie opuścił miejsce pracy w dniach 12 i 13 lutego 2009 r., skoro z okoliczności przyznanych przez pracodawcę w toku postępowania wynika, iż w tych dniach powód brał udział w pracach komisji rady powiatu, a więc nieobecność była usprawiedliwiona. Wyniki

postępowania dowodowego nie potwierdziły też wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia polegającej na lekceważeniu i niewykonaniu przez powoda decyzji i poleceń pracodawcy. Natomiast podejmowanie przez powoda działań dezorganizujących pracę zakładu pracy, polegających na wszczynaniu z jego inicjatywy szeregu postępowań kontrolnych, należy potraktować jako czynienie z prawa użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy (zgodnie z żądaniem pozwu) byłoby sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Skoro zaś pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a nie w trybie "dyscyplinarnym", to oddalenie powództwa byłoby "środkiem zbyt drastycznym" i dlatego Sąd uwzględnił powództwo "w ograniczonym zakresie" przez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 12 maja 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - w uwzględnieniu apelacji powoda - zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach oraz zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń zmierzających do weryfikacji wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia z rzeczywistym stanem rzeczy i dlatego Sąd Okręgowy uznał je za własne. Tym niemniej na podstawie prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji wyciągnął błędne konkluzje o charakterze jurydycznym, w wyniku czego bezpodstawnie pominął art. 45 § 3 k.p. Tymczasem ustawy zakaz zasądzenia odszkodowania w miejsce orzeczenia o restytucji stosunku pracy dotyczący osób wymienionych w art. 45 § 3 k.p. musi być ściśle interpretowany. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach, przy zastosowaniu art. 8 k.p., sąd może przyznać pracownikowi odszkodowanie zamiast żądanego przywrócenia do pracy. Odmowa zastosowania art. 45 § 3 k.p. (przyznanie przez sąd odszkodowania zamiast uwzględnienia zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy), wymaga "istotnych racji i mocnych argumentów", a także starannego wyważenia interesów pracodawcy i pracownika. Wskazane racje i argumenty powinien w tej sprawie przedstawić pozwany.

Tymczasem pozwany nie wykazał w najmniejszym stopniu jakichkolwiek racji i argumentów, które uzasadniałyby zastosowanie w stosunku do powoda art. 45 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, jedyną przesłanką, która "niwelowałaby" przywrócenie powoda do pracy jest likwidacja bądź upadłość pracodawcy, co w sprawie nie miało miejsca.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwany wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 45 § 2 i art. 8 k.p. oraz w związku z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym przez wadliwą interpretację i błędne uznanie, że "podrywanie przez powoda autorytetu przełożonego poprzez głoszenie swoich poglądów na jego temat za pomocą słów szczególnie wulgarnych i obraźliwych w obecności osób trzecich - podopiecznych warsztatu terapii zajęciowej oraz podejmowanie przez powoda działań na zewnątrz dezorganizujących pracę Warsztatów jako zachowania stanowiące rażące naruszenie obowiązków pracowniczych jak również jako zachowanie naruszające zasady współżycia społecznego nie uzasadniają zastosowania art. 8 k.p. i możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy" oraz uznanie, że powód korzysta z ochrony prawnej przewidzianej w art. 45 § 3 k.p., pomimo tego, że w sposób rażący naruszył zasady współżycia społecznego.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pozwany wywiódł w szczególności, że powód jawnie, nie przebijając w wulgarnych słowach, krytykował przełożonego i podejmował interwencje u podmiotów zewnętrznych dezorganizujące pracę zakładu pracy oraz nie usprawiedliwił swojej nieobecności w dniu 14 lutego 2009 r. Dlatego należy podzielić ocenę Sądu pierwszej instancji, że zachowanie powoda stanowiło nie tylko przejaw naruszenia obowiązków pracowniczych, ale też naruszało zasady współżycia społecznego. Restytucja stosunku pracy powoda nie powinna mieć miejsca, bowiem norma prawna chroniąca powoda przed zwolnieniem z pracy byłaby wykorzystana sprzecznie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, jak i z zasadami współżycia społecznego. W ocenie skarżącego, Sąd drugiej instancji błędnie pominął rozważania Sądu pierwszej instancji dokonane w ramach wykładni celowościowej art. 22 ustawy o samorządzie powiatowym. Pozwany podkreślił, że ustawowa ochrona pracowników pełniących funkcje w organach samorządu terytorialnego, podobnie jak w organach związków

zawodowych, nie może być instrumentem chroniącym pracowników w sytuacjach, gdy ich działania noszą cechy rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, albo stanowią przejaw naruszenia zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy dokonał zatem błędnej subsumcji stanu faktycznego do podstawy normatywnej rozstrzygnięcia, skoro zaakceptowana przez niego ocena materiału dowodowego dokonana uprzednio przez Sąd Rejonowy pozwalała - w myśl art. 8 k.p. - na przyznanie powodowi odszkodowania w miejsce przywrócenia go do pracy. Pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna, gdyż słusznie zarzuca naruszenie art. 8 k.p. W chwili otrzymania od pracodawcy pisma wypowiedającego umowę o pracę powód sprawował mandat radnego powiatu. Zgodnie więc z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, rozwiązanie z nim stosunku pracy wymagało uprzedniej zgody rady powiatu, której był członkiem. Według tego przepisu, rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Z powyższej regulacji płyną dwa spostrzeżenia: po pierwsze, pracodawca w celu zachowania prawidłowego trybu rozwiązania stosunku pracy ze swoim pracownikiem sprawującym mandat radnego powiatu musi uzyskać uprzednią zgodę rady powiatu, do której został wybrany pracownik; po drugie, rada powiatu ma obowiązek odmówić udzielenia takiej zgody wówczas, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego przez pracownika. Pozwany pracodawca - czyniąc zadość wymaganiu nałożonemu przez powołany przepis - wystąpił do Rady Powiatu, której powód był radnym, o zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednak rada powiatu nie wyraziła zgody, nie ustosunkowując się merytorycznie do przedstawionych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Przedstawione przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem w żadnej mierze nie dotyczyły sfery wykonywania mandatu radnego powiatu, a więc rada powinna udzielić zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, bowiem jej kompetencja nie oznacza uprawnienia do odmowy zgody w każdej sytuacji (por. wyrok

Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 maja 2003 r., II SA/Kr 363/03, Samorząd Terytorialny 2003 nr 12, s. 66, z glosą P. Chmielnickiego). Uchwała rady może opierać się wprawdzie tylko na okolicznościach wskazanych przez pracodawcę, które podlegają jej ocenie (por. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 października 1990 r., SA/Lu 663/90, ONSA 1990 nr 4, poz. 6; OSP 1992 nr 1, poz. 23, z glosą B. Zawadzkiej i glosą W. Masewicza oraz z dnia 15 grudnia 2005 r., II OSK 1124/05, LEX nr 190991), ale ochrona stosunku pracy radnego, oparta na innych przesłankach niż wskazane w przepisach o ustroju jednostek samorządu terytorialnego, wykracza poza cel tego przepisu i stanowi nadużycie kompetencji rady powiatu (por. A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy radnych, PiZS 1992 nr 7, s. 49). Wobec tego odmowę wyrażenia przez Radę Powiatu zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę należy uznać za niezasadną, co nie zmienia jednak oceny, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było prawnie wadliwe, gdyż naruszało bezwzględnie obowiązujący przepis ustawy o samorządzie powiatowym, bowiem ochrona trwałości stosunku pracy radnego nie jest uzależniona od dodatkowych warunków i wiąże się z samym uzyskaniem mandatu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 120/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 648). Wynika z tego, że zgodnie z art. 45 § 3 k.p. niemożliwe było zastosowanie art. 45 § 2 k.p. (zasądzenie na podstawie tego przepisu odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, uznanego za niecelowe).

Nie oznacza to jednak, iż zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy, nie było możliwe na podstawie art. 8 k.p. (w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c.) po ocenie, że żądanie przywrócenia do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. przykładowo uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230; OSP 1995 nr 4, poz. 81, z glosą U. Jackowiak; wyroki z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 527/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 436; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 13 czerwca 2007 r., II PK 329/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 216; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023 i z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461 oraz postanowienie z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09,



LEX nr 529760). Sąd odwoławczy nietrafnie zatem stwierdził, że "jedyną przesłanką, która niwelowała by przywrócenie do pracy jest zapis art. 41<sup>1</sup> k.p.". Należy przy tym uznać, że Sąd pierwszej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie właśnie na podstawie art. 8 k.p. (choć nieprawidłowo powołał się na art. 45 § 2 k.p.), gdyż wyraźnie oceniał zgodność żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podzielić przy tym należy ocenę tego Sądu, że zgłoszone przez powoda żądanie przywrócenia go do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż nie jest realizowana funkcja (cel) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było bowiem uzasadnione przyczynami, która nie miały nic wspólnego z wykonywaniem mandatu radnego, lecz dotyczyły wyłącznie sposobu realizacji stosunku pracy przez pracownika. Trafna jest także ocena Sądu Rejonowego o sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego. W szczególności zachowanie powoda polegające na "formułowaniu - w obecności podopiecznych Warsztatu - pod adresem przełożonego nieprawdziwych zarzutów mających na celu zdyskredytowanie go w opinii podopiecznych oraz używaniu przy tym słów powszechnie uznawanych za obelżywe i wulgarne" należy uznać za szczególnie rażące naruszenie tych zasad, co jest także rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych (art. 100 pkt 6 k.p.)

Z tych względów Sąd Najwyższy - zgodnie z wnioskiem skargi kasacyjnej - orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.