



Sygn. akt II PK 324/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)  
SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)  
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Z. W.  
przeciwko Przedszkole [...]  
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 26 marca  
2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka Z. W. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanym Przedszkolu i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 49.000 zł. oraz o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2013 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.387,50 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pod warunkiem podjęcia przez nią pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku), umorzył postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej nazwy pracodawcy, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny: powódka Z. W. była zatrudniona w pozwanym przedszkolu w okresie od 1 marca 2003 r. do 31 sierpnia 2003 r. oraz od 1 września 2004 r. do 23 września 2009 r. Ostatnią umowę o pracę zawarto na czas nieokreślony. Od dnia 1 września 2005 r. powódka pracowała na stanowisku woźnej w wymiarze pełnego etatu. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło brutto 1762,77 zł.

Współpraca pomiędzy powódką a dyrektorem przedszkola, jak i niektórymi pracownikami, nie układała się dobrze. Powódka była postrzegana przez część współpracowników jako osoba konfliktowa, wrogo nastawiona i niekoleżeńska. Były nieporozumienia między innymi z uwagi na nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez powódkę. Niektórzy ze współpracowników zauważyli, że chociaż powódka powinna pracować do godziny 16.00, to o 15.30 była już gotowa do wyjścia. Z. W. w obecności innych pracowników pozwanego przedszkola komentowała działania dyrektora tej placówki, aczkolwiek nie czyniła tego bezpośrednio w jej obecności. Dyrektor pozwanego przedszkola wielokrotnie nie reagowała na zachowanie powódki, nawet nagradzając ją ku niezadowoleniu niektórych pracowników. Powódka w latach 2005-2008 otrzymywała nagrody pieniężne „za pracę na rzecz placówki, kreatywną postawę”. Jednocześnie w aktach osobowych powódki widnieją notatki służbowe dotyczące jej nagannego zachowania w stosunku do innych pracowników, braku czystości na sali, niedopilnowania dzieci na wycieczce. Dyrektor przedszkola przeprowadzała z powódką rozmowy dyscyplinujące, jednak nie przynosiły one rezultatu. Uwagi na temat pracy powódki kierowano również do jej siostry H. B. - kierownika gospodarczego i jednocześnie bezpośrednio przełożonej powódki.

Współpracownicy stwierdzili, że powódka bardzo emocjonalnie zareagowała na wręczenie jej siostrze wypowiedzenia umowy o pracę, które miało miejsce w sierpniu 2009 r. W dniu 22 września 2009 r. E. K., M. T. oraz M. Ś. - pracownice pozwanego przedszkola, udały się do dyrektora ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że w przypływie złych emocji powódka może wyrządzić krzywdę dzieciom. Twierdziły, iż powódka groziła, że „załatwi dyrektorkę” oraz że „zabije każdego, kto skrzywdził jej siostrę”. Pracownice te obawiały się, że powódka może na przykład wrzucić środek przeczyszczający do posiłków dla dzieci. Z. W. od czerwca 2008 r. należała do Związku Nauczycielstwa Polskiego. W dniu 22 września 2009 r. w trakcie rozmowy telefonicznej z Z. I. - prezesem zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego [...], powódka oświadczyła, że „wypisuje się ze związku”. Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt. 1 statutu ZNP, ustanie członkostwa w ZNP następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, zaś w myśl art. 15 ust. 2 statutu ZNP, ustanie członkostwa następuje także z chwilą skreślenia danej osoby z ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej. Powódka nie złożyła rezygnacji z członkostwa w ZNP w formie pisemnej. W dniu 23 września 2009 r. dyrektor przedszkola wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że w okresie od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe; od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę przedszkola przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki; od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora; w dniu 22 września 2009 r. publicznie groziła dyrektorowi, że „poczekam, jak się jej noga podwinie, to ja ją już załatwię i Solidarność mi w tym pomoże, bo broni ludzi”; po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, że „zabiję tego, kto skrzywdził moją siostrę”. Dyrektor pozwanego przed wręчением powódce

rozwiązania umowy o pracę zadzwoniła w dniu 23 września 2009 r. do Z. I., prezesa zarządu Oddziału ZNP i uzyskała odpowiedź, że powódka nie jest już członkiem ZNP oraz że Związek nie będzie wypowiadał się w tej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo Z. W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Dokonując analizy dokonanego przez pozwane przedszkole rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w kontekście unormowania art. 52 § 1 k.p., Sąd ten stwierdził, że oświadczenie woli pracodawcy nie spełnia wymogu konkretności, gdyż brak w jego treści konkretnych zarzutów pod adresem powódki, które odwoływałyby się do szczegółowo określonych jej działań bądź zaniechań. Wprawdzie, w aktach osobowych powódki znajdują się notatki służbowe dyrektora w związku z niedopilnowaniem dzieci na wycieczce, brakiem dbałości o czystość na sali, obrażaniem innych pracowników, jednakże te przyczyny nie zostały przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto część tych przewinień oraz notatek służbowych datuje się na rok 2007, a więc nie obejmuje okresu, który jest wskazany w przyczynach rozwiązania umowy o pracę z powódką. Doprecyzowane w odpowiedzi na pozew zarzuty dotyczące niewykonywania przez powódkę prawidłowo obowiązków pracowniczych czy nieprzestrzegania godzin pracy nie mogą być uznane za przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie zostały przedstawione w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Wreszcie co do przebiegu zdarzeń w dniu 22 września 2009 r. ustalono, że w tej dacie doszło do dwóch incydentów. Pracownicy E. K., M. T. oraz M. Ś. zgłosiły się do dyrektora przedszkola ze skargą na powódkę, bowiem obawiały się, że powódka może zrobić krzywdę dzieciom. Ponadto w tym samym dniu powódka publicznie groziła dyrektorowi. Tymczasem pracodawca w swoim oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy wskazał tylko to drugie zdarzenie jako przyczynę zwolnienia powódki. Konkludując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie przez pozwaną przedmiotowej umowy o pracę było niezgodne z prawem, pozbawione podstaw w zakresie winy powódki co do przyczyny podanej w piśmie o zwolnieniu, a nadto dokonane zostało z naruszeniem art. 52 § 3 k.p., bowiem podejmując

decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy nie zasięgnięto opinii zakładowej organizacji związkowej ZNP.

Na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 26 marca 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił powództwo.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał nietrafnej oceny materiału dowodowego. W pierwszej kolejności Sąd drugiej instancji rozważył, czy w istocie strona pozwana naruszyła dyspozycję przepisu art. 52 § 2 i 3 k.p. i uznał, że w trzech spośród pięciu przyczyn zwolnienia powódki wskazano ich datę początkową bez daty końcowej, co nie pozwala na stwierdzenie, od jakiego momentu należy liczyć termin 30 dniowy do dokonania rozwiązania umowy o pracę. Natomiast odnośnie do dwóch przyczyn wskazano ich daty oraz sprecyzowano konkretne zarzuty, których zasadność - zdaniem Sądu Okręgowego - potwierdzona została w zeznaniach świadków. Skoro pismo rozwiązujące umowę o pracę nosi datę 23 września 2009 r., nie można twierdzić, że przekroczony został 30 dniowy termin do złożenia tej treści oświadczenia woli. Pozwany dopełnił też wynikającego z art. 52 § 3 k.p. obowiązku konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Jak wynika bowiem z zeznań Z. I., powódka należała do Oddziału ZNP od czerwca 2008 r. Konsultacja związkowa odbyła się nie po raz pierwszy telefonicznie (zgodnie z przyjętym zwyczajem) w dniu 23 września 2009 r. i pozwana dowiedziała się, że powódka zrezygnowała z członkostwa związku zawodowego, co czyniło konsultację bezprzedmiotową. Wprawdzie rezygnacja z członkostwa powinna nastąpić na piśmie, ale nie przestrzegano tego wymagania. Istotne było jedynie pisemne powiadomienie pracodawcy o zaniechaniu pobierania i odprowadzania składek członkowskich. Sąd Okręgowy uznał zatem, że wprawdzie rezygnacja powódki z członkostwa w związku zawodowym nastąpiła z naruszeniem obowiązującej procedury, jednak pozwany nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej z art. 52 § 3 k.p. Pracodawca nie może bowiem ponosić negatywnych konsekwencji nieprawidłowego funkcjonowania władz organizacji związkowych, które bardzo tolerancyjnie podchodzą do warunków niezbędnych dla skutecznej rezygnacji z członkostwa w tej organizacji.

Odnośnie do merytorycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że decyzja strony pozwanej była uzasadniona, a przyczyny wskazane w piśmie z dnia 23 września 2009 r. były prawdziwe, konkretne i istniały w dacie złożenia tego oświadczenia woli. Oceny tej nie zmienia fakt przyznawania powódce, podobnie jak pozostałym pracownikom, tradycyjnych nagród pieniężnych w związku z zakończeniem roku, czy też przyznana w 2008 r. nagroda mająca zmobilizować powódkę do lepszej pracy. Ponowna analiza zeznań świadków wypowiadających się na okoliczność wykonywania pracy przez powódkę, jej zachowania i zwracania się do przełożonych, używania obraźliwych słów a nawet pogroźek pod adresem dyrektora przedszkola, pozwala na ocenę, że Sąd Rejonowy nietrafnie uznał, iż zdarzenia takie nie miały miejsca. Zdaniem Sądu Okręgowego, z uwagi na charakter placówki, konieczność zapewnienia prawie 100 dzieciom należytej opieki i bezpieczeństwa - zatrudnienie w pozwanym przedszkolu powinny znaleźć jedynie osoby właściwie wykonujące swoje obowiązki, przestrzegające zasad współżycia społecznego, w poszanowaniu dla ogólnie przyjętych form zwracania się do przełożonych i współpracowników, a zwłaszcza posiadające odpowiednie cechy osobowościowe niezbędne przy pracy z dziećmi. Powódka takich cech nie posiadała, o czym świadczą także zeznania świadków, którym Sąd Rejonowy dał wiarę.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że krytyka zwierzchnika jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i zastosowanie tego przepisu w sytuacji, gdy nie zaistniały wymienione w nim przesłanki, w szczególności umyślność (zła woli) lub rażące niedbalstwo pracownika; 2/ art. 56 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że podane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były uzasadnione i usprawiedliwiały zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; 3/ art. 57 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania niezasadności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy; 4/ art. 38 k.p. oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst:

Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.), przez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na uznaniu, że pracodawca nie miał obowiązku występować na piśmie do reprezentującej pracownika organizacji związkowej w celu konsultacji zamiaru jego zwolnienia. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez rażące przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, w tym ich wiarygodności, oraz przedstawienie wniosków, których wiązanie z zebranymi dowodami pozbawione jest formalnej poprawności logicznej i zgodności z doświadczeniem życiowym, w sposób nieuwzględniający jednoznacznych związków przyczynowo-skutkowych, to jest uznanie, że powódka celowo i rozmysłem podważała autorytet dyrektor przedszkola, groziła jej oraz była zdolna do realizacji tych gróźb, w tym dokonaniu zemsty przez pokrzywdzenie dzieci będących pod opieką przedszkola. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach zastępstwa procesowego; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek nie ze wszystkimi zarzutami skarżącej można się zgodzić.

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane w ramach obydwu podstaw określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga podstawa kasacyjna z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W tym zakresie skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., kwestionując ustalenia faktyczne, na których Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie i przeprowadzoną przez ten Sąd ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie. Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego

środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, będącej wprawdzie specjalnym, ale jednak zwyczajnym środkiem odwoławczym, przysługującym w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z tych zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw skargi, gdyż chociaż – zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. – skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w znaczący sposób zreformowane. Wyłączono bowiem możliwość oparcia skargi na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). W konsekwencji tego, doszło do zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, wyrażonym w art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. Treść art. 398<sup>3</sup> k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skoro niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty, to ta podstawa skargi kasacyjnej powódki nie może być uwzględniona.

Nie wnikając w dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę zgromadzonego materiału dowodowego trzeba natomiast stwierdzić, że sposób opisu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego sprawy nie pozwala na kontrolę prawidłowości przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji subsumcji prawa materialnego stanowiącego podstawę zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

Przechodząc zatem do kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku należy przypomnieć, że oparte na art. 56 § 1 i art. 57 § 1 k.p. roszczenia pozwu wywodzone są z dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które – zdaniem skarżącej – nastąpiło mimo niezaistnienia przyczyny z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz bez dopełnienia obowiązku konsultacji związkowej z art. 38 k.p. oraz art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja



1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.).

Co do merytorycznej zasadności rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy wypada zauważyć, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt – działanie lub zaniechanie pracownika – z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania.

W pisemnym oświadczeniu woli pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zarzucono powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że: 1/ w okresie od października 2008 r. publicznie znieważała dyrektora przez używanie pod jego adresem słów powszechnie uznawanych za obraźliwe; 2/ od października 2008 r. do dnia wręczenia oświadczenia dezorganizowała pracę przedszkola przez złą współpracę z koleżankami, stałe podważanie autorytetu dyrektora przez publiczne, negatywne komentowanie jego działań na terenie placówki; 3/ od października 2008 r. publicznie pomawiała dyrektora przez formułowanie zniesławiających zarzutów w celu narażenia go na utratę zaufania pracowników potrzebnego dla wykonywania stanowiska dyrektora; 4/ w dniu 22 września 2009 r. publicznie groziła dyrektorowi, że „poczekam, jak się jej noga podwinie, to ja ją już załatwię i Solidarność mi w tym pomoże, bo broni ludzi”; 5/ po dniu 28 sierpnia 2009 r. publicznie wygrażała do pracowników, że „zabiję tego, kto skrzywdził moją siostrę”. Co do trzech pierwszych zachowań powódki Sąd Okręgowy uznał, że wobec niewskazania końcowej ich daty, nie można określić początkowego momentu biegu 30-dniowego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia motywowanego tymi przyczynami oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w opisanym trybie (aczkolwiek w przypadku zachowań o charakterze ciągłym termin ten należy liczyć od ostatniego czynu pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631), natomiast odnośnie do dwóch ostatnich czynów – określono konkretne daty, na jakie przypadają, a prawdziwość tych zarzutów potwierdziły zeznania świadków. Przytoczony fragment uzasadnienia zaskarżonego wyroku nasuwa wątpliwości, czy Sąd drugiej instancji odniósł swoją ocenę terminowości i zasadności dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z powódka tylko do dwóch spośród pięciu przyczyny wskazany w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, czy też do wszystkich. Wątpliwości te potęguje lektura dalszej części uzasadnienia wyroku. Nasuwa się pytanie, które z zarzucanych powódce naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Okręgowy uznał za udowodnione i zarazem uzasadniające zastosowanie omawianego trybu zwolnienia z pracy: ostatnie dwie spośród podanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, czy może wszystkie

pięć, a nawet dodatkowo te delikty pracownicze, które ujawniono dopiero w toku procesu. Tymczasem dla prawidłowego zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. niezbędne jest odniesienie się do każdego z zarzucanych pracownikowi nagannych zachowań, niewykraczających poza ustawowy termin do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, ustalenie, czy zachowania takie miały miejsce oraz czy spełniają one kryteria kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu.

Wypada zatem zauważyć, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej – naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność zachowania stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. Szereg przepisów Kodeksu pracy precyzuje oraz uszczegóławia tę kwestię. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątplenia istotne znaczenie ma art. 100 k.p., aczkolwiek zawarty w nim katalog powinności pracowniczych nie jest wyczerpujący. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wynikać z innych przepisów prawa pracy, a nawet z treści samej umowy o pracę.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania

(zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Takiego jednak szczegółowego rozważenie zarzucanych powodce zachowań stanowiących przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zamiast stosownych rozważań pozwalających na kontrolę prawidłowości dokonanej przez Sąd Okręgowy subsumcji przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. do stanu faktycznego sprawy, w pisemnych motywach orzeczenia znalazły się dywagacje na temat braku po stronie powódki odpowiednich cech osobowościowych potrzebnych do pracy z dziećmi, czy też nacechowanego silnymi emocjami konfliktu i złej atmosfery wśród załogi przedszkola, na które miała wpływ siostra i zarazem przełożona powódki. Tymczasem ani cechy osobowościowe powódki ani postawa jej siostry nie były wskazywane przez pozwanego jako przyczyny rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę. Brak właściwej oceny przez Sąd drugiej instancji zarzucanego powodce zachowania w kontekście określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. kryteriów kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czyni uzasadnionym kasacyjny zarzut obrazy tego przepisu przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Uzasadniony jest także kasacyjny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczących konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, przy czym w grę wchodzi nie wskazany w skardze przepis art. 38 k.p., regulujący to zagadnienie w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę, ale przepis art. 52 § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej owo rozwiązanie. W razie zastrzeżeń co do zasadności decyzji pracodawcy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu trzech dni. Uregulowana w art. 52 § 3 k.p. konsultacja związkowa należy zatem do indywidualnych spraw ze stosunku pracy, w których przepis prawa pracy przewiduje współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Owo współdziałanie dotyczy jednak tylko tych pracowników, którzy w myśl art. 23<sup>2</sup> k.p.

są objęci reprezentacją związkową z tytułu członkostwa w związku zawodowym albo – w przypadku pracowników niezrzeszonych w związku - wyrażenia przez związek zawodowy zgody na taką reprezentację. Dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu istotne jest zatem ustalenie statusu powódki jako osoby korzystającej z ochrony związkowej. Co do szczegółowego unormowania kwestii reprezentacji związkowej pracowników w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, art. 23<sup>2</sup> k.p. odsyła do przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm; dalej jako ustawa o związkach zawodowych lub ustawa). Przepisy art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych potwierdzają zaś wynikającą z art. 23<sup>2</sup> k.p. zasadę związkowej reprezentacji indywidualnych interesów pracowników zrzeszonych w związku zawodowym oraz pracowników niezrzeszonych, na których obronę związek zawodowy wyraził zgodę. Nie można zapominać, że zgodnie z art. 1 ust.1 i art. 4 tej ustawy, związek zawodowy jest dobrowolną i samodzielną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw i interesów, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych. Grono podmiotów mających prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych określa art. 2 ustawy, wymieniając w pierwszej kolejności pracowników. Natomiast art. 10 ustawy stanowi, że zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych. W rezultacie tego, w zawartym art. 13 ustawy katalogu postanowień, jakie powinny znaleźć się w statucie związku zawodowego, wskazano między innymi kwestię zasad nabywania i utraty członkostwa związku (pkt 5). Przepis ten koresponduje z unormowaniem art. 10 ustawy i jest jego uzupełnieniem. Wydany w oparciu o powyższe upoważnienie ustawowe statut związku zawodowego stanowi więc podstawę prawną oceny, czy dana osoba nabyła członkostwo tej organizacji i czy go nie utraciła do czasu, gdy w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy konieczne stało się współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnej sprawie dotyczącej tejże osoby. W realiach niniejszej sprawy oznacza to, że skoro zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 statutu Związku Nauczycielstwa Polskiego, utrata członkostwa następuje w wyniku pisemnego oświadczenia członka o wystąpieniu ze związku, z chwilą skreślenia danej osoby z

ewidencji członków przez właściwe prezydium zarządu oddziału lub prezydium rady zakładowej, to brak tej treści pisemnego oświadczenia pracownika oraz formalnego wykreślenia go z ewidencji oznacza, iż powódka zachowała członkostwo tegoż związku zawodowego, a pozwany miał obowiązek przeprowadzenia związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

W razie powzięcia wątpliwości, czy powódka korzysta z ochrony związkowej, pozwany powinien zwrócić się do działających u pracodawcy zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych o informację w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy. Trzeba bowiem zauważyć, że dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem (art. 38, art. 52 § 3 i art. 53 § 4, art. 112 § 1, art. 177 § 1 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych) współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są dwie metody regulacji. Pierwsza, zgodnie z którą informację przekazuje organizacja związkowa z własnej inicjatywy, ma zastosowanie tylko w odniesieniu do działaczy związkowych (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych). W pozostałych przypadkach pracodawca musi zwrócić się do organizacji związkowej o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy przy tym do procedury samego rozwiązania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną.

Analizując problem zgodności z zasadami przetwarzania danych osobowych czynności zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowych o informację dotyczącą konkretnego pracownika (wymienionego z imienia i nazwiska) w zakresie korzystania przez niego z obrony jednej z tych organizacji, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 21 listopada

2012 r., III PZP 6/12 9OSNP 2013 nr 13-14, poz. 146) wyraził pogląd, że takie zapytanie stanowi przetwarzanie danych osobowych, gdyż pracodawca ujawnia zamiar podjęcia wobec tej osoby czynności z zakresu prawa pracy wymagającej współdziałania ze związkiem zawodowym. Dla spełnienia obowiązku pracodawcy ujętego w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania, jaki zamiar ma pracodawca wobec tej osoby (tych osób). Taki obowiązek nie wynika z tego przepisu. Przeciwnie, podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy w odniesieniu do wymienionego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. Pracodawca winien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej dotyczących konkretnego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym, przedkonsultacyjnym, etapie. Wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu, powinni poinformować osobę, której one dotyczą, o dokonanych przetworzeniach, co wynika z art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę.

W rozpoznawanej sprawie, nie zasięgając w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych wiążącej informacji o korzystaniu przez Z. W. z ochrony związkowej, a w konsekwencji tego, nie przeprowadzając – mimo posiadania przez powódkę statusu członka Związku Nauczycielstwa Polskiego i istnienia wobec niej wynikającego z art. 23<sup>2</sup> k.p. oraz art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych obowiązku współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy – przewidzianej w art. 52 § 3 k.p. związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, pozwany naruszył powołane przepisy. Dopelnieniem określonych w powyższych przepisach powinności w zakresie zasięgnięcia informacji o korzystaniu przez pracownika z ochrony związkowej oraz przeprowadzenia związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę, nie jest bowiem



telefoniczna rozmowa dyrektora pozwanej placówki z samą przewodniczącą zarządu oddziału ZNP. Zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odmienną ocenę prawidłowości złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy, należy uznać za błędną, co przemawia za słuszością także tego kasacyjnego zarzutu obrazy prawa materialnego.

Podzielając zarzuty i wnioski skarżącej, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku

kc