



Sygn. akt I PK 233/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa L.M.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr [...] w [...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 3 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 23 stycznia 2014 r., sygn. akt IX Pa [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka L.M. po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej nr [...] w [...] na

dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z dnia 26 czerwca 2013 r. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej nr [...] w [...] na warunkach pracy i płacy obowiązujących dniu 31 sierpnia 2012 r. i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 14.028,19 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (pod warunkiem podjęcia pracy) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.502 zł tytułem opłaty sądowej. Natomiast Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od 1980 r., jako nauczyciel języka polskiego, przy czym od 1985 r. jako nauczyciel mianowany, a od 2001 r. jako nauczyciel dyplomowany. Z uwagi na zmiany organizacyjne spowodowane niżej demograficznym, w pozwanej doszło do zmniejszenia etatu pedagoga szkolnego, logopedy, wychowawców świetlicy, zmniejszeniem liczby godzin dyrektorskich. Szkoła zatrudniała razem z powódką trzy nauczycielki języka polskiego, wszystkie mające stopień nauczyciela dyplomowanego. Ponieważ liczba godzin języka polskiego nie zapewniała żadnej z nich pełnego etatu, każda nauczycielka uzupełniała etat godzinami wychowawczymi, godzinami w świetlicy i zajęciami wyrównawczymi. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 28 marca 2011 r., a następnie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia od 11 lipca 2011 r. do 10 lipca 2012 r. Pod jej nieobecność w pracy w roku szkolnym 2011/2012 godziny języka polskiego zostały podzielone pomiędzy dwie nauczycielki tego przedmiotu, odpowiednio po 15 i 17 godzin, natomiast pozostałe 5 godzin tego przedmiotu nauczał dyrektor szkoły. Niżej demograficzny i nowe zasady parametryzacji szkoły spowodowały, że w roku szkolnym 2012/2013 pozwany nie był w stanie zapewnić wszystkim trzem nauczycielkom języka polskiego całego etatu, gdyż nie było już możliwości uzupełniania go godzinami niepedagogicznymi. Pozwana dokonała zatem wyboru nauczyciela do zwolnienia typując powódkę. Powódka była nauczycielem języka

polskiego z najdłuższym stażem, miała liczne osiągnięcia zawodowe i wiele razy była za nie nagradzana, aczkolwiek pozostałe nauczycielki tego przedmiotu również posiadały duży staż pracy i były wysoko cenione, a w okresie poprzedzającym zachorowanie powódki bardziej angażowały się w swoją pracę. Powódka uważana była za wymagającego nauczyciela, na którego lekcjach zawsze jest dyscyplina. Od dyrektorów szkoły otrzymywała oceny wyróżniające i szczególnie wyróżniające, nigdy nie była karana dyscyplinarnie. Pozwana podejmując decyzje o wytypowania powódki do zwolnienia kierowała się zdarzeniami, jakie miały miejsce w 2011 r. przed zachorowaniem powódki. Powódka w tym okresie była wychowawcą klasy IVa, do której uczęszczał uczeń O. S. Uczeń ten podczas lekcji wf w dniu 17 marca 2011 r. pobił się z kolegą i po powrocie do domu podjął próbę samobójczą, zakończoną hospitalizacją i leczeniem dziecka. Powódki tego dnia nie było już w szkole, a o całym zdarzeniu dowiedziała się nazajutrz. Rodzice dziecka powiadomili dyrektora szkoły o próbie samobójczej syna i oświadczyli, że powodem próby był lęk chłopca przed spotkaniem z powódką. Zawiadomili też o zdarzeniu Policję. W klasie została przeprowadzona ankieta i rozmowa pedagoga z dziećmi wskazująca, że część dzieci odczuwa lęk przed wychowawcą. Dyrektor pozwanej szkoły przekazał informacje o zdarzeniu do Delegatury Kuratorium Oświaty w [...] i do Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego, a w dniu 25 marca 2011 r. zawiesił powódkę w czynnościach na podstawie art. 83 ust. 1 Karty Nauczyciela i skierował pismo do Kuratora Oświaty o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec powódki. W tym dniu rodzice uczniów klasy IVa złożyli pismo z prośbą o natychmiastową zmianę wychowawcy klasy i nauczyciela języka polskiego. Postanowieniem z dnia [...] czerwca 2011 r. Komisja dyscyplinarna na wniosek Rzecznika dyscyplinarnego wszczęła przeciwko powódce postępowanie dyscyplinarne. Postępowanie dyscyplinarne zawieszono do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w toczącym się postępowaniu karnym. Postępowanie karne zostało prawomocnie zakończone postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2011 r. o umorzeniu śledztwa w sprawie psychicznego znęcania się powódki nad małoletnim O. S. w okresie od września 2010 r. do 17 marca 2011 r., czego następstwem było targnięcie się małoletniego na własne życie w dniu 17 marca 2011 r., wobec braku znamion czynu zabronionego. W toku postępowania

ustalono, że powódka nie zadawała uczniowi cierpień moralnych i psychicznych celem udręczenia go. Na próbę samobójczą chłopca złożyło się kilka przesłanek, takich jak świadomość swojego nagannego zachowania, fakt, iż zawiódł on rodziców i powódkę, obawa przed reakcją rodziców i powódki a także konsekwencjami, jakie powódka wyciągnie wobec niego. Ustalono nadto, że niektóre metody wychowawcze powódki w postaci używania podniesionego głosu, częstego pytania uczniów, nawiązywania w rozmowach do policji, czytania kodeksów, były nieadekwatne do poziomu rozwoju emocjonalnego dzieci, w konsekwencji czego część dzieci odczuwała lęk przed lekcjami z powódką obawiając się ponownego pytania i komentarzy powódki, że się nie uczą. Postępowanie wykazało także, iż powódka traktowała O. tak jak inne dzieci, a rodzice tego ucznia przed jego próbą samobójczą nigdy nie zgłaszali zastrzeżeń do pracy powódki, choć syn już wcześniej informował ich o obawach przed lekcjami z powódką. Postępowanie nie potwierdziło także szeregu twierdzeń O. i jego rodziców pod adresem powódki. Natomiast z uwagi na metody wychowawcze powódki powodujące u części uczniów strach i stres, Prokurator zdecydował się wystąpić do Kuratorium Oświaty z wnioskiem o podjęcie czasowej wzmożonej kontroli wykonywania przez powódkę obowiązków nauczyciela. Orzeczeniem z dnia 12 grudnia 2012 r. Komisja Dyscyplinarna dla nauczycieli przy Wojewodzie [...] umorzyła postępowanie dyscyplinarne wobec powódki, gdyż Rzecznik dyscyplinarny odstąpił od wniosku o wszczęcie postępowania. Jednocześnie Kuratorium Oświaty w [...] zobowiązało dyrektora pozwanej szkoły do objęcia powódki wzmożonym nadzorem pedagogicznym w przypadku powrotu powódki do pracy. Powódka złożyła skargę na dyrektora pozwanej szkoły do Rady Miejskiej w [...], zarzucając bezprawne zawieszenie jej w czynnościach wykonywania zawodu nauczyciela, zniszczenie reputacji nauczyciela, zwłokę w przywróceniu powódki do pracy po wydaniu postanowienia Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla nauczycieli przy Ministrze Edukacji Narodowej z dnia 2 czerwca 2011 r. Uchwałą Rady Miejskiej w [...] z dnia 29 września 2011 r. skarga powódki w całości uznana została za zasadną. Przed zdarzeniem z dnia 17 marca 2011 r. relacje powódki i dyrektora szkoły układały się poprawnie, nie było pomiędzy nimi żadnego konfliktu. Natomiast po zawieszeniu powódki w czynnościach relacje te uległy zmianie.

Powódka czuła się pokrzywdzona całą sytuacją, uznawała zawieszenie jej w czynnościach za nieuzasadnione. W konsekwencji powódka pisała wiele pism do dyrektora szkoły i innych nauczycieli w związku z zaistniałą sytuacją, składała także skargi na działania dyrektora, skutkujące szeregiem kontroli w placówce. Powódka nie odpowiadała na powitania dyrektora i innych nauczycieli w sytuacji, gdy dochodziło do spotkania, zachowywała się nerwowo, bywała arogancka, negatywnie wypowiadała się o dyrektorze szkoły. Ostatecznie powódka wystąpiła z pozwem o zadośćuczynienie w związku ze stosowanym wobec niej przez dyrektora szkoły mobbingu. Sytuacja uspokoiła się, gdy powódka skorzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Przed zdarzeniem z dnia 17 marca 2011 r. dyrektor pozwanej szkoły miała wiedzę o tym, że powódka jeździ na rolkach po terenie szkoły, gra z uczniami w ping ponga na przerwach, dopomina się, aby stoły do gry były stale rozłożone, niekiedy wymaga, aby nauczyciel świetlicy zabrał dzieci wcześniej po to, by ona przed lekcją mogła jeszcze zagrać, śpiewa dzieciom w czasie pobytu w świetlicy, ubiera się na czarno, co budzi niepokój wśród dzieci. Dyrektor szkoły nigdy z tego tytułu nie wyciągała wobec powódki żadnych konsekwencji. Ostatnie pojedyncze skargi rodziców dotyczące pracy zawodowej powódki miały miejsce w 1998 r. i 2003 r.

Powódka jest członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego Oddziału w [...] i jednocześnie prezesem Ogniska nr 26 działającego na terenie pozwanej szkoły. Uchwałą nr 6/Z/2010 z dnia 28 czerwca 2010 r. zarząd ZNP postanowił objąć powódkę ochroną prawną. Pismem z 1 września 2010 r. zarząd poinformował dyrektora pozwanej, że zgodnie z podjętą uchwałą stosunek pracy powódki podlega szczególnej ochronie w kadencji 2010-2014. Pismem z 16 maja 2012 r. pozwana powiadomiła ZNP Oddział w [...] o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jako przyczyny wskazując zmiany organizacyjne w pracy szkoły, polegające na obniżeniu liczby uczniów w wyniku niżu demograficznego oraz zmian w rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 stycznia 2012 r. w sprawie ramowych planów oraz zarządzenia Prezydenta Miasta [...] nr 3621 z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie zasad ustalania zasad organizacji pracy pracowników pedagogicznych w szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez Miasto S. Pismem z dnia 23 maja 2012 r.

zarząd ZNP Oddział [...] poinformował pozwaną, że nie wyraża zgody na wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Pismo wpłynęło do pozwanej szkoły w dniu 25 maja 2012 r. Pozwana pismem sporządzonym i wysłanym do powódki w dniu 24 maja 2012 r., a doręczonym jej w dniu 25 maja 2012 r. wypowiedziała powódce stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne w pracy szkoły polegające na obniżeniu liczby uczniów w wyniku niżu demograficznego oraz zmian w rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 stycznia 2012 r. w sprawie ramowych planów oraz zarządzenia Prezydenta Miasta [...] nr 3621 z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie zasady ustalania zasad organizacji pracy pracowników pedagogicznych w szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez Miasto [...], co skutkuje brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki oraz brakiem możliwości uzupełnienia etatu zajęciami w świetlicy lub innymi rodzajami zajęć. Powódka po rozwiązaniu stosunku pracy przebywała na zasiłku chorobowych do dnia 3 marca 2013 r. Decyzją z 28 marca 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał jej prawo do emerytury od dnia 4 marca 2013 r. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pozwana wypłaciła powódce odprawę. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.594,00 zł brutto.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dokonane przez pozwaną szkołę wypowiedzenie powódce stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nastąpiło a naruszeniem art. 20 ust. 5a tej ustawy oraz art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a ponadto doszło do niego w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu dla poratowania zdrowia. Żądanie powódki przywrócenia do pracy nie jest zaś sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ani ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Do odmiennych konkluzji doszedł Sąd drugiej instancji. Sąd ten przyznał, że stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pozwany był zobligowany do uzyskania zgody reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej na dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy i zgody takiej nie uzyskał. Natomiast nie doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, zgodnie z którym o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi

stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Skoro organizacja związkowa otrzymała pismo pozwanej informujące o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę w dniu 17 maja 2012 r., to termin 7 - dniowy do zajęcia stanowiska upływał o północy w dniu 24 maja 2012 r. Pozwana mogła więc wypowiedzieć powódce umowę o pracę najwcześniej w dniu 25 maja 2012 r. i termin ten zachowała, bowiem dniem dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, jest dzień doręczenia pisma, a nie dzień podjęcia decyzji i w tym zakresie. Wreszcie złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu nie stanowi przeszkody do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Dla oceny dochodzonego przez powódkę żądania przywrócenia do pracy, jako nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. istotne są natomiast okoliczności, które legły u podstaw decyzji dyrektora o wyborze powódki do zwolnienia, tj. skargi, jakie wpłynęły na powódkę, a przede wszystkim sprawa ucznia O. S. Postępowanie karne nie wykazało wprawdzie, aby to stosunek powódki do ucznia był przyczyną jego targnięcia się na własne życie, jednakże ujawniło ono, że niektóre metody wychowawcze powódki były nieadekwatne do poziomu rozwoju emocjonalnego dzieci, w konsekwencji czego część uczniów odczuwała lęk przed lekcjami z powódką. Te okoliczności legły zaś u podstaw zaleceń Kuratorium Oświaty, aby objąć powódkę wzmożoną kontrolą wykonywania obowiązków nauczyciela. Należy zatem uznać, że wybór powódki do zwolnienia nie był dowolny, lecz należycie uzasadniony przez stronę pozwaną. Zgodnie zaś z prezentowanym w judykaturze poglądem, w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy może być zakwestionowany przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący. Zdaniem zaś Sądu drugiej instancji, w niniejszym przypadku brak zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką stosunku pracy stanowił nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez odmowę uznania, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów traktujących o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (a w konsekwencji odmowę uwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia) z uwagi na stwierdzenie, że odmowa udzielenia zgody przez organizację związkową na wypowiedzenie powódce umowy o pracę (powódka jest członkiem organizacji związkowej, której stosunek pracy na podstawie uchwały zarządu organizacji związkowej podlega szczególnej ochronie w latach 2010-2014) stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, podczas gdy pozwana wskutek zaniechania wskazania organizacji związkowej przyczyn, z powodu których wytypowała powódkę do rozwiązania umowy o pracę sama uniemożliwiła organizacji związkowej dokonania oceny, czy odmowa udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy będzie sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a tym samym stanowiłaby naruszenie art. 8 k.p.; 2/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przez jego niezastosowanie, to jest uznanie, że wypowiedzenie stosunku pracy powódce nastąpiło zgodnie z przepisami prawa i jest skuteczne, pomimo objęcia powódki szczególną ochroną związkową w okresie kadencji 2010-2014 i odmowy udzielenia zgody przez organizację związkową na wypowiedzenie, podczas gdy na rozwiązanie z powódką umowy o pracę pozwana zobowiązana była uzyskać zgodę reprezentującego powódkę związku zawodowego, a wypowiedzenie powódce umowy o pracę pomimo odmowy udzielenia przez związek zawodowy zgody stanowiło naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu stosunków pracy; 3/ art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., przez jego niezastosowanie, to jest uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło skutecznie, pomimo iż rozwiązanie stosunku pracy powódki nastąpiło z innej przyczyny niż wskazana w wypowiedzeniu; 4/ art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela, przez jego niezastosowanie, to jest przyjęcie, że w czasie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, pozwana nie była zobligowana do zaznajomienia się ze

stanowiskiem reprezentującej powódkę organizacji związkowej, podczas gdy na pozwanej ciążył nie tylko obowiązek wynikający z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela (powiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy), ale również obowiązek zapoznania się ze stanowiskiem organizacji związkowej odnośnie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę przed podjęciem ostatecznej decyzji w tej materii i wysłaniem powódce listem poleconym wypowiedzenia; 5/ art. 20 ust. 5b Karty Nauczyciela w związku z art. 61 § 1 k.c., przez przyjęcie, że pozwana zachowała 7-dniowy termin na uzyskanie stanowiska związku zawodowego odnośnie zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy, ponieważ wypowiedzenie stosunku pracy powódka odebrała po upływie 7 dni od daty powiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódki, pozwana natomiast wysłała wypowiedzenie w czasie biegu 7-dniowego terminu do przedstawienia zastrzeżeń przez związek zawodowy, podczas gdy pozwana mogła wysłać wypowiedzenie dopiero po otrzymaniu stanowiska związku zawodowego bądź po bezskutecznym upływie 7-dniowego terminu na zajęcie przez niego stanowiska. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w [...] i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym koszty zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że powódka L.M. wywodzi swoje roszczenia o przywrócenie do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej Nr [...] w [...] z – jej zdaniem – nieuzasadnionego

i dokonanego z naruszeniem obowiązujących przepisów rozwiązania za wypowiedzeniem łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy, do którego doszło z uwagi na zmiany organizacyjne w pracy szkoły polegające na obniżeniu liczby uczniów w wyniku niżu demograficznego oraz zmian w rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 stycznia 2012 r. w sprawie ramowych planów oraz zarządzenia Prezydenta Miasta [...] nr 3621 z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie zasad ustalania zasad organizacji pracy pracowników pedagogicznych w szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych prowadzonych przez Miasto [...].

Warto zatem zauważyć, że w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191 ze zm.; dalej jako Karta Nauczyciela) ustanawia dla dyrektora szkoły trzy sposoby ukształtowania statusu nauczyciela:

1/ rozwiązanie - po uprzednim zawiadomieniu o tym zamiarze reprezentującej nauczyciela zakładowej organizacji związkowej - stosunku pracy w trybie trzymiesięcznego wypowiedzenia (z możliwością skrócenia tego okresu do jednego miesiąca), ze skutkiem na koniec roku szkolnego i obowiązkiem wypłaty stosownej odprawy pieniężnej (art. 20 ust. 2-5b),

2/ przeniesienie nauczyciela, na jego wniosek, w stan nieczynny, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych wymienionych w art. 54 ustawy i obowiązkiem pracodawcy przywrócenia nauczyciela do pracy w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku adekwatnym do posiadanych przezeń kwalifikacji (art. 20 ust. 6 i 7) oraz - w przypadku nauczycieli mianowanych

3/ ograniczenie (za zgodą nauczyciela) zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

W sytuacjach opisanych hipotezą normy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela i podjęcia decyzji o rozwiązaniu nauczycielskiego stosunku pracy za

wypowiedzeniem, zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela odesłanie w kwestiach nieunormowanych w ustawie do przepisów Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do dopełnienia przewidzianym w tym akcie prawnym wymagań, w tym wynikającego z art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia, zaś nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami wypowiedzenie stosunku pracy rodzi po stronie zwolnionego pracownika roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

To właśnie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tejże przyczyny lub przyczyn 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 wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427). Ustawodawca rozróżnia przy tym czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p. od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN [...]1/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Podana przyczyna powinna zaś być 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 wypowiedzeniu. Reasumując: wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania

przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowana jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Bezzasadność rozwiązania stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahе albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie.

Nie ulega wątpliwości, że zaistnienie po stronie pracodawcy sytuacji, o jakiej mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, implikującej zmniejszenie stanu zatrudnienia, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności samych zmian w strukturze organizacyjnej szkoły zmierzających do redukcji etatów nauczycielskich. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych skutkujących redukcją etatów w judykaturze zauważa się, że podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego

rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niesprecyzowanie w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy przesłanek typowania pracownika do zwolnienia utrudnia a czasem wręcz uniemożliwia sądową kontrolę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę.

W rozpoznawanej sprawie pozwana w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu łączącego strony stosunku pracy - powołując się na będące konsekwencją niżu demograficznego zmiany organizacyjne w funkcjonowaniu

szkoły i niemożność zapewnienia powódce dalszego zatrudnienia na pełnym etacie - nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia dokonanego w grupie nauczycieli języka polskiego, czym naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p. Ostatecznie kryteria te określono dopiero w trakcie procesu sądowego, wskazując - jako najważniejsze w tym zakresie - zdarzenie związane z nieudaną próbą samobójczą ucznia uczęszczającego do klasy, której powódka była wychowawczynią. Tymczasem w świetle wyników postępowania karnego, wykluczających odpowiedzialność powódki za ten incydent i kolejnych okoliczności podnoszonych przez pracodawcę na uzasadnienie swojej decyzji o rozwiązaniu przedmiotowego stosunku pracy (w tym wyeksponowanych w motywach zaskarżonego wyroku przejawów niekonwencjonalnego zachowania powódki), można mieć wątpliwości, jakimi rzeczywiście kryteriami kierował się dyrektor szkoły typując do zwolnienia pracownicę o wysokich kwalifikacjach i najdłuższym spośród innych nauczycieli języka polskiego stażu pracy, bardzo dobrze ocenianego i systematycznie nagradzanego za osiągnięcia w pracy zawodowej.

Należy przy tym podkreślić, że wprowadzie w świetle art. 45 § 1 k.p., w sytuacji, gdy powodem uwzględnienia odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy w tym trybie, nie jest konieczne szczegółowe analizowanie przez sąd pracy zasadności wypowiedzenia, to jednak ustalenie przyczyn decyzji pracodawcy może okazać się niezbędne, gdy jednocześnie stanowią one okoliczność rzutującą na ocenę możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy.

Ustalenie, czy dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powódce stosunku pracy było uzasadnione, jest zaś w niniejszym przypadku istotne z tego względu, że nie ulega wątpliwości, iż nastąpiło ono z naruszeniem wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r. Nr 79, poz. 1881; dalej jako ustawa o związkach zawodowych) szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, albowiem dokonano go bez zgody zarządu Związku Nauczycielstwa Polskiego Oddziału w [...], mimo uprzedniego powiadomienia pracodawcy o objęciu powódki tego rodzaju ochroną w kadencji przypadającej na lata 2010-2014.

Wypada dodać, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych niejako pochłania zwykłą ochronę związkową nauczycieli, o jakiej mowa w art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela, gdyż dla rozwiązania stosunku pracy działacza związkowego nie wystarcza samo zawiadomienie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o takim zamiarze i rozpatrzenie jej stanowiska, ale konieczna jest zgoda właściwego organu związkowego na wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy.

Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi realizację, w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego, sformułowanej w art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135, podpisanej w Genewie w dniu 23 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 ze zm., dalej „Konwencja”) dyrektywy, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem dokonany ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W judykaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (zob. szerzej wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29 i z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58). Godzi się podkreślić, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy o

związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Oddalając powództwo L.M. o przywrócenie do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej Nr [...] w [...], mimo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, Sąd drugiej instancji uznał odmowę zgody zarządu organizacji związkowej na owo wypowiedzenia oraz dochodzone przez powódkę roszczenia za sprzeczne z art. 8 k.p.

Warto zatem zauważyć, że klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i powinna być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu spraw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że przepis art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po

drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną.

Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego, a także wyroki z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr

1167470; z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11, s. 584-587). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i

przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji opierając swoje rozstrzygnięcie na klauzuli generalnej z art. 8 k.p. przemiennie odwołuje się do instytucji czynienia ze swego prawa użytku sprzecznego z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego, nie wyjaśniając bliżej tych pojęć, a nadto naruszenie owej klauzuli przypisuje to

zarządowi zakładowej organizacji związkowej to samej powódce. Trzeba zatem przytoczyć treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 1996 (OSNAPIUS 1998 nr 6, poz. 175), w której stwierdzono, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd nie może rozważać, czy niewyrażenie zgody przez organizację związkową było uzasadnione. Odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmożoną ochroną trwałości stosunku pracy nie podlega też ocenie sądu pracy na płaszczyźnie art. 8 k.p., gdyż przepis ten dotyczy wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego – stosunku pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej nie jest stroną stosunku pracy, a zgoda (odmowa zgody) na rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia związku zawodowego.

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany tego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych, należy zgodzić się z tezą, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie przez pracownika prawa do ochrony związkowej

lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględного charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni

usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

W przedmiotowej sprawie wypowiedzenia łączącego strony nauczycielskiego stosunku pracy dokonano z naruszeniem nie tylko art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ale również art. 30 § 4 k.p. przez nieokreślenie w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego pełnej przyczyny owego wypowiedzenia, uniemożliwiające rzetelną, sądową kontrolę decyzji pracodawcy w punktu widzenia zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Te zaś okoliczności, które w ocenie strony pozwanej oraz Sądu drugiej instancji wskazują na zasadność wytypowania powódki z grona nauczycieli języka polskiego do rozwiązania stosunku pracy, albo - jak stosowanie metod wychowawczych nieadekwatnych do poziomu emocjonalnego dzieci - nie wyczerpują znamion nacechowanego wysokim stopniem winy naruszenia obowiązków pracowniczych, przemawiającym przeciwko kontynuowaniu przez powódkę działalności dydaktycznej (zwłaszcza mając na względzie jej dotychczasowe osiągnięcia zawodowe), albo – jak np. ubieranie się na czarno, czy gra w ping ponga podczas przerw lekcyjnych – w ogóle nie podlegają kwalifikacji w kategoriach deliktu pracowniczego. Nie można zaś w każdym przypadku wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego, wprowadzić uzasadnionego lecz dokonanego z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, uznawać roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Taka szeroka wykładnia i stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. czyniłaby instytucję szczególnej ochrony związkowej zgoła iluzoryczną, skoro sama zasadność jednostronnej decyzji pracodawcy o zwolnieniu pracownika lub pogorszeniu jego warunków zatrudnienia wyłączałaby ochronę.

Nie należy też odwoływać się do przepisu art. 8 k.p., czyniąc pracownikowi zarzut z tytułu dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy jako sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, w każdej sytuacji, gdy zajmowane przez pracownika stanowisko pracy uległo likwidacji. O nadużyciu prawa przez działacza związkowego, wobec którego zastosowano wypowiedzenie stosunku pracy z naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, można byłby mówić wtedy, gdyby utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zakładowej organizacji związkowej nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do złożenia pracownikowi tej treści oświadczenia woli (zob. wyroki z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPIUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPIUS 2000 nr 4, poz. 133; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 316). Taka sytuacja nie zachodzi jednak w niniejszym przypadku, skoro powódka uzyskała ochronę związkową na długo przed dokonaniem przedmiotowego wypowiedzenia.

Wypada nadmienić, że ewentualna niemożność wykonania wyroku sądowego przywracającego pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach, wynikająca z likwidacji zajmowanego przezeń stanowiska, na ogół implikuje - zgodnie z art. 45 § 2 k.p. - orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia. Wprawdzie przepis ten jest z mocy art. 45 § 3 k.p. wyłączony wobec pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, jednakże w odniesieniu do tej kategorii osób rozstrzygnięcie przez sąd o roszczeniu alternatywnym może nastąpić w trybie art. 477¹ k.p.c., gdyby - ze względu na okoliczności sprawy - skorzystanie przez pracownika z tejże ochrony stanowiło nadużycie prawa. Orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego przez powódkę przywrócenia do pracy wymagałoby jednak poczynienia stosownych ustaleń i przeprowadzenia ich analizy prawnej w kontekście powołanych wyżej unormowań.

Podzielając zarzuty i wnioski kasacyjne, Sąd Najwyższy z mocy 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

