



Sygn. akt I PSKP 23/22

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Robert Stefanicki  
SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa T. K.  
przeciwko L. S.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 8 lutego 2023 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach  
z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt X Pa 159/20,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami  
postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

23 października 2017 r. powódka T. K. domagała się przywrócenia jej do pracy u pozwanej L. S. na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy oraz zachowania dotychczasowych warunków zatrudnienia. W uzasadnieniu żądania

podała, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne, gdyż powódka regularnie stawiała się do pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie z 18 listopada 2018 r., powódka domagała się zasądzenia również wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie po 4.000 zł brutto miesięcznie pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia prawomocności wyroku, gdyż powódka podlegała ochronie w trybie art. 39 k.p.c.

Wyrokiem z 11 marca 2019 r. Sąd Rejonowy w Jaworznie przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy u pozwanej i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Jaworznie kwotę 1.295,45 zł tytułem kosztów sądowych, od których uiszczenia powódka była zwolniona oraz obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że L. S. prowadzi działalność gospodarczą w przedmiocie handlu artykułami spożywczymi od 1993 r. Pozwana prowadzi hurtownię artykułów spożywczych i zatrudnia 4 pracowników: D. P., J. Ł. oraz swoje dzieci J. S. i J. S.. Powódka T. K. jest starszą siostrą pozwanej.

W 1995 r. T. K. zamieszkała u siostry. Była wówczas w trudnej sytuacji rodzinnej i finansowej: wyprowadziła się od męża, uciekając przed przemocą w rodzinie, nie miała pracy. K. i L. S. przyjęli powódkę oferując jej mieszkanie i pracę w firmie pozwanej.

Pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy za okres od 24 sierpnia 1995 r. do 31 marca 2006 r., od 1 grudnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. 4 stycznia 2010 r. powódka zawarła z pozwaną kolejną umowę o pracę na stanowisku pracownica administracji biurowej.

Z dniem 1 sierpnia 2011 r. pozwana powierzyła powódce stanowisko księgowej i podwyższyła jej wynagrodzenie do kwoty 4.000 zł brutto.

Za okres od 1 grudnia 2008 r. do dnia 3 października 2017 r., pozwana L. S. wystawiła powódce T. K. świadectwo pracy, w którym wskazała, że powódka pracowała na stanowisku pracownika administracji i pracownika administracji biurowej.

W październiku 2014 r. A. K. miała udar i wymagała 24-godzinnej opieki. Początkowo powódka i pozwana dzieliły obowiązek opieki nad matką i pracy w hurtowni, a powódka część pracy wykonywała w domu. Jednak, gdy na skutek złej komunikacji obie córki podały matce insulinę (otrzymała dwie dawki), zdecydowano, że tylko powódka będzie zajmować się matką, a ewentualną pracę dla hurtowni będzie wykonywać w domu.

Od 2011 r. powódka w umowie z PPHU C. miała wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł brutto. Do ręki otrzymywała jednak wynagrodzenie w kwocie 700 zł netto, przy czym nie uczestniczyła w opłatach za mieszkanie i miała zapewnione utrzymanie.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że od wielu lat powódka była konsultantką firmy O.. Zajmowała się sprzedażą kosmetyków i pozyskiwaniem nowych konsultantów.

W sierpniu 2017 r. pozwana powzięła wiadomość o działalności gospodarczej powódki. Pozwana zażądała, aby powódka stawiała się w pracy u pozwanej na pełne osiem godzin. We wrześniu 2017 r. powódka nie przychodziła do pracy.

Pismem z 27 września 2017 r. pozwana L. S. rozwiązała umowę o pracę z powódką T. K. trybie art. 52 k.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od 1 września 2017 r. Pismo to zostało powódce doręczone w dniu 3 października 2017 r.

Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 52 § 1 k.p. i stwierdził, że w niniejszej sprawie nie jest możliwe abstrahowanie od jej rodzinnego charakteru. Rzadka obecność powódki w pracy spowodowana była ograniczeniem jej obowiązków przez pracodawcę, a nade wszystko opieką nad chorą matką, wymagającą 24 godzinnej troski. Nagłe polecenie powódce, aby codziennie stawiała się w pracy na pełne 8 godzin nie było możliwe do realizacji bez przeorganizowania wszystkich domowych i zawodowych spraw. Okoliczności wydania takiego polecenia sprawiają, że mogło ono nie mieć dla powódki poważnego charakteru, zwłaszcza w sytuacji, gdy pozwana po zakończonej rozmowie nie potwierdziła zaproponowanych zmian jakimkolwiek pismem, pisemnym poleceniem służbowym.

Sąd Rejonowy podniósł, że skoro powódka odmówiła wykonania takiego „polecenia”, to winno skutkować wręczeniem go na piśmie za potwierdzeniem odbioru.

Pozwana jako pracodawca ma prawo żądać od pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, aby przebywał w zakładzie pracy przez 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Jednak okoliczności wydania polecenia nie pozwalają na przypisanie powódce winy w stopniu uzasadniającym rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można było zastosować art. 45 § 2 k.p., gdyż wiek powódki i jej staż pracy uprawniały ją do nabycia emerytury w 2018 r. Skoro zatem powódka podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę w trybie art. 39 k.p., nie jest dopuszczalne zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Dlatego Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem uzupełniającym z 24 maja 2019 r. Sąd Rejonowy w Jaworznie uzupełnił wyrok z 11 marca 2019 r. w ten sposób, że w pkt 4 wyroku: zasądził od pozwanej L. S. na rzecz powódki T. K. kwotę 36.359,09 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 4 października 2017 r. do 11 marca 2019 r. pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy, w pkt 5 wyroku oddalił powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w pozostałej części i oddalił wnioski o uzupełnienie wyroku z pozostałej części.

Na rozprawie 21 maja 2019 r. powódka sprecyzowała, że domaga się wynagrodzenia za okres od 3 października 2017 r. do 11 marca 2019 r. w kwocie 72.000 zł brutto.

Sąd Rejonowy przywołał treść art. 57 § 1 i 2 k.p. i stwierdził, że wiek powódki i jej staż pracy uprawniają ją do nabycia emerytury w 2018 r. Skoro powódka podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę w trybie art. 39 k.p. nie jest dopuszczalne ograniczenie jej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy do okresu 3 miesięcy.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy tj. od 3 października 2017 r. do wyroku - pod warunkiem podjęcia pracy. Jednocześnie oddalił powództwo w części w której

powódka domagała się wynagrodzenia wyższego niż w kwocie minimalnej, tj. 2.000 zł brutto za 2017r., 2.100 zł brutto za 2018 r. i 2.250 zł brutto za 2019 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji umowa o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 4.000 zł brutto została zawarta jedynie dla pozorów - na użytek przyszłych świadczeń emerytalnych powódki. W rzeczywistości jednak wynagrodzenie to mieściło się w minimalnym wynagrodzeniu, gdyż powódka otrzymywała kwotę 700 zł a jednocześnie określiła koszty swojego utrzymania przez pozwaną na kwotę 600 zł. Kwota 1.300 zł netto w ocenie Sądu Rejonowego wskazuje, że wynagrodzenie powódki odpowiadało w rzeczywistości minimalnemu wynagrodzeniu. Dlatego na zasądzoną kwotę składają się wynagrodzenie za 29 dni października w kwocie 1.870,97 zł brutto, wynagrodzenie za listopad-grudzień 2017 r. w kwocie po 2.000 zł brutto, wynagrodzenie za okres od stycznia do grudnia 2018 r. w kwocie po 2.100 zł oraz wynagrodzenie za styczeń-luty 2019 r. w kwocie po 2.250 zł brutto oraz wynagrodzenie za 11 dni marca 2019 r. w kwocie 798,39 zł brutto, tj. łącznie 36.359,09 zł brutto.

Na skutek apelacji powódki i pozwanej Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 3 grudnia 2020 r., w pkt:

1. z apelacji pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej L. S. na rzecz powódki T. K. odszkodowanie w kwocie 12.000 zł (dwanaście tysięcy złotych);

2. oddalił powództwo w pozostałej części;

3. oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie oddał apelację powódki;

4. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 2 w ten sposób, że kwotę 1.295,45 zł., obniżył do kwoty 600 zł.;

5. odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania odwoławczego.

Sąd drugiej instancji podniósł, że apelacja pozwanej zasługiwała na częściowe uwzględnienie zaś apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie tego, iż rozwiązanie przez pozwaną L. S. umowy o pracę zawartej 4 stycznia 2010 r. z powódką T. K. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci

nieusprawiedliwionej nieobecności T. K. w pracy od 1 września 2017 r. było nieuzasadnione. Okoliczności niniejszej sprawy nie pozwalają dopatrzeć się w zachowaniu powódki działania z winy umyślnej lub dopuszczenia się rażącego niedbalstwa.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w 1995 r. T. K. zamieszkała u swojej siostry L. S.. Od momentu zachorowania matki powódki i pozwanej – A. K., powódka coraz rzadziej bywała w siedzibie firmy L. S., albowiem sprawowała opiekę nad chorą matką, a pracę świadczyła w miejscu zamieszkania powódki. W 2017 r. zakres obowiązków pracowniczych powódki został ograniczony do przygotowywania nieformalnych list płac i sprawdzania faktur. W końcowym okresie praca ubezpieczonej zajmowała około 3-4 godzin tygodniowo. W emocjonalnej rozmowie pod koniec sierpnia pozwana powiedziała powódce, że od 1 września 2017 r. ma się stawiać do pracy na 8 godzin. Powódka nie wyraziła zgody na to zgody. Pozwana nie potwierdziła zaproponowanych zmian jakimkolwiek piśmie. Dlatego słusznie wskazał Sąd I instancji, że powódka mogła przypuszczać, iż wydane polecenie nie ma charakteru wiążącego, albowiem było wypowiedziane w silnych emocjach, pozwana nie powierzyła powódce obowiązków wymagających od niej pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, a ponadto matka powódki i pozwanej w dalszym ciągu wymagała całodobowej opieki. Pozwana nie przyjęła na siebie całości obowiązków związanych z opieką nad A. K., a także nie przybrano żadnej innej osoby, która mogłaby sprawować opiekę nad chorą matką stron.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że brak było podstaw do uznania, że żądanie powódki przywrócenia do pracy było niemożliwe lub niecelowe i orzeczenie o odszkodowaniu w oparciu o art. 56 § 1, 2 k.p., w zw. z art. 45 § 2 k.p. Możliwość taką daje art. 477<sup>1</sup> k.p.c., zgodnie z którym jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Sąd odwoławczy wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że gdy zgłoszone żądanie przywrócenia do pracy jest ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, może być na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. uwzględnione roszczenie alternatywne - roszczenie odszkodowawcze, mimo że

pracownik takiego żądania nie zgłosił i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). W przypadku takich pracowników możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika nie z zastosowania klauzuli niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, lecz z powodu sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sąd drugiej instancji roszczenie powódki o przywrócenie do pracy u pozwanej uznał za nieuzasadnione, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pomiędzy stronami stosunku pracy istnieje silny konflikt o podłożu osobistym, który bezpośrednio przekłada się na wiążące je relacje pracownicze. Źródła silnie negatywnych relacji między stronami należy upatrywać w problemach związanych z zapewnieniem faktycznej opieki dla niepełnosprawnej matką stron, a także finansowania kosztów jej leczenia i rehabilitacji. Powódka i pozwana mają w stosunku do siebie wiele pretensji, zarzutów i roszczeń. W momencie, gdy okazało się iż matka stron A. K. wymaga całodobowej opieki, strony postanowiły iż powódka będzie wykonywać większość obowiązków przy chorej matce, albowiem pozwana musiała zajmować się prowadzeniem działalności gospodarczej. Ze względu na zaistniałą sytuację, pozwana zgodziła się na to, ażeby powódka część obowiązków wykonywała w domu. Z biegiem czasu, pozwana ograniczała obowiązki powódki, co było wynikiem powierzenia profesjonalnemu podmiotowi spraw księgowych i kadrowych, koniecznością sprawowania przez powódkę opieki nad A. K. oraz narastającym konfliktem pomiędzy siostrami, w który uwikłany został także mąż pozwanej – K. S.. Powódka zarzuciła pozwanej i jej mężowi stosowanie przemocy psychicznej i fizycznej w stosunku do niej, jak również względem A. K.. W 2017 r. powódka zajmowała się wyłącznie przygotowaniem nieformalnych list płac i sprawdzaniem faktur.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie zachodzą widoki na pojednanie stron. Dalsza współpraca jest w tej sytuacji niemożliwa. Ponadto zakres obowiązków pracowniczych powódki został tak znacznie ograniczony, że nie uzasadnia zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy, a L. S. nie ma faktycznego

interesu w dalszym zatrudnianiu powódki. Nadto, co nie jest bez znaczenia od lipca 2018 r. powódka jest na emeryturze.

W ocenie Sądu drugiej instancji powódce przysługuje odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z nią stosunku pracy, albowiem zgodnie z art. 45 § 1 k.p. stanowi ono roszczenie alternatywne w stosunku do zgłoszonego przez powódkę roszczenia przywrócenia do pracy, które to roszczenie w realiach niniejszej sprawy jest nieuzasadnione, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa.

W niniejszej sprawie wysokość należnego powódce odszkodowania stanowi sumę wynagrodzenia za 3 miesiące. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia, jakie otrzymywała powódka z tytułu świadczenia pracy u pozwanej L. S. wynosiła kwotę brutto 4.000,00 zł. Przemawia za tym treść zawartego 1 sierpnia 2011 r. aneksu do umowy o pracę z 4 stycznia 2010 r. na mocy którego powierzono powódce stanowisko księgowej za wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł. Z listy płac (symbol [...]) wynika, że pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie za okres od 29 września 2017 r. do 3 października 2017 r. w wysokości 460,21 zł, co w przełożeniu na pełen miesiąc daje kwotę 4.000,00 zł. Nadto, płatnik składek L. S. w okresie od lutego 2017 r. do grudnia 2017 r. opłacała składki za ubezpieczoną od podstawy wymiaru wynoszącej 4.000,00 zł. W postępowaniu przed Sądem Rejonowym L. S. podała, że powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie brutto 4.000,00 zł.

Reasumując Sąd Apelacyjny przyjął, iż faktyczne wynagrodzenie powódki wynosiło kwotę brutto 4.000,00 zł, a nie jak przyjął Sąd Rejonowy kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka T. K.. Skarżąca zaskarżyła wyrok w części tj. w zakresie w jakim Sąd Okręgowy: w pkt 1 sentencji zaskarżonego wyroku uwzględnił apelację pozwanej i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji, przez zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 12.000 zł, w pkt 2 sentencji zaskarżonego wyroku oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt 4 sentencji zaskarżonego wyroku oddalił apelację powódki, w pkt 5 sentencji zaskarżonego wyroku zmienił pkt 2 sentencji wyroku Sądu Rejonowego.



Skarżąca oparła skargę kasacyjną na podstawach:

a) naruszenie przepisu prawa materialnego, a to art. 8 Kodeksu pracy, przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach w przedsiębiorstwie pozwanej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, a tym samym, że stanowiło ze strony powódki nadużycie jej prawa podmiotowego, podczas gdy prawo to przysługiwało powódce na podstawie art. 45 § 1 Kodeksu pracy i nie było podstaw do zasądzenia przez Sąd na rzecz powódki odszkodowania, jako roszczenia alternatywnego, albowiem powódka znajdowała się w okresie ochronnym, stosowanie do art. 39 Kodeksu pracy, a w tej sytuacji zasądzenie przez Sąd na rzecz powódki odszkodowania zamiast dochodzonego przez nią roszczenia o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach w przedsiębiorstwie pozwanej było - co do zasady - niedopuszczalne w świetle art. 45 § 3 Kodeksu pracy, wobec czego odstąpienie od zastosowania tych szczególnych przepisów chroniących pracownika, przez zastosowanie art. 8 Kodeksu pracy było bezzasadne, gdyż pozwana postępując w sposób wysoce naganny wobec powódki nie mogła żądać ochrony przewidzianej w art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z tzw. „zasadą czystych rąk”;

b) naruszenie przepisu prawa procesowego, a to art. 477<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach za nieuzasadnione i zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę zamiast dochodzonego przez powódkę roszczenia o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach w przedsiębiorstwie pozwanej, co nie było uzasadnione w niniejszej sprawie względami faktycznymi, pozwalającymi na przyjęcie tak zajętego stanowiska, bowiem wymagało podjęcia ustaleń w oparciu o zasady współżycia społecznego na podstawie art. 8 Kodeksu pracy, a pozwana, niewątpliwie postępując w niniejszej sprawie w sposób wysoce naganny wobec powódki nie mogła żądać ochrony przewidzianej w art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z tzw. „zasadą czystych rąk”,

c) naruszenie przepisu prawa procesowego, a to art. 477 zdanie II Kodeksu postępowania cywilnego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, przez jego niezastosowanie i w konsekwencji niepouczenie powódki przez Przewodniczącego Sądu odwoławczego o możliwości orzeczenia w niniejszej sprawie w stosunku do powódki alternatywnego roszczenia z art. 45 § 1 Kodeksu pracy na podstawie przytoczonych przez powódkę faktów, mimo że obowiązek takiego pouczenia wynikał wprost ze wskazanego przepisu prawa, co uniemożliwiło powódce przedstawienie argumentacji procesowej przeciwko zasądzeniu na jej rzecz odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Przed wszystkim należy wskazać, że w przypadku pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, sąd pracy nie ma, wynikającej z art. 45 § 2 Kodeksu pracy, kompetencji do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy z uwagi na to, że żądanie to okazało się niemożliwe lub niecelowe. Jednakże sąd pracy może nie uwzględnić takiego żądania, jeżeli byłoby to nieuzasadnione. Zgodnie z art. 477<sup>1</sup> § 2 k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis ten ma zastosowanie do pracowników, do których nie jest możliwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. ze względu na ograniczenia wynikające z art. 45 § 3 k.p. Zgodnie z tym orzecznictwem, sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie, jeżeli roszczenie o przywrócenie do pracy okazałoby się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić jedynie wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Należy w związku z tym przypomnieć, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143), że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p. działa w ten sposób, że 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. Konstrukcja ta obejmuje 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Formułując twierdzenie 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).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy zauważyć, że niewątpliwie powódka korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się być niezgodne z prawem, gdyż naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji, dokonując ustalenia materialnoprawnych przesłanek uzasadniających niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., należało zatem ocenić czy doszło do nadużycia przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., w sposób zezwalający na nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie na rzecz pracownika jedynie odszkodowania. W tym miejscu należy podkreślić, iż w judykaturze przyjmuje się, że zakres zastosowania art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może więc podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2021 r., III PSKP17/21, LEX nr 3171913 i powołane tam orzecznictwo). W przedmiotowej sprawie Sąd II instancji negatywnie ocenił działania powódki polegające na wykorzystaniu ochrony przedemerytalnej w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego. Z zebranego materiału dowodowego wynikało bowiem, że powódka będąc w trudnej sytuacji rodzinnej i finansowej wyprowadziła się od męża i zamieszkała u pozwanej (siostry), uciekając przed przemocą w rodzinie. Nie miała wówczas pracy, więc oprócz mieszkania pozwana zaoferowała jej pracę w swojej firmie. Od momentu zachorowania matki powódki i pozwanej, powódka coraz rzadziej bywała w siedzibie firmy siostry, albowiem sprawowała opiekę nad chorą matką, a pracę świadczyła w miejscu zamieszkania powódki. W 2017 r. zakres obowiązków pracowniczych powódki został ograniczony do przygotowywania nieformalnych list płac i sprawdzania faktur. W końcowym okresie praca ubezpieczonej zajmowała około 3-4 godzin tygodniowo. Przez cały ten czas była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i pobierała pełne wynagrodzenie. W emocjonalnej rozmowie pod koniec sierpnia 2017 r. pozwana oświadczyła powódce, że od 1 września 2017 r. ma się stawiać do pracy na 8 godzin. Powódka nie wyraziła na to zgody, skutkiem czego było

rozwiązanie z nią umowy o pracę, a następnie postępowania przed kolejnymi sądami.

Należy zgodzić się zatem z oceną Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki było wyjątkowo naganne i szczególnie rażące, co uzasadniało twierdzenie o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. W rezultacie nie potwierdził się zarzut naruszenia art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie.

Nie zasługuje też na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisu prawa procesowego, a to „art. 477 zdanie drugie Kodeksu postępowania cywilnego, mającego istotny wpływ na wynik sprawy, przez jego niezastosowanie i w konsekwencji niepouczenie powódki o możliwości orzeczenia w niniejszej sprawie w stosunku do niej alternatywnego roszczenia na podstawie przytoczonych przez powódkę faktów”. Powołany wyżej art. 477 zdanie drugie k.p.c., przewiduje, że przewodniczący składu sądzącego powinien pouczyć pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. W oparciu o treść tego przepisu nie można jednak twierdzić, że przedmiotem sprawy są również roszczenia niewyartykułowane wprost w pozwie, jednak wynikające z przytoczonych okoliczności. W przeciwnym razie pouczenie o roszczeniach warunkowanych przytoczonymi faktami byłoby zbyteczne. Jeżeli powód w sposób wyraźny i stanowczy określa żądanie, to sąd jest jedynie nim związany, nawet jeżeli ze wskazanych twierdzeń możliwe jest skomponowanie innych roszczeń albo żądań. Inna sytuacja zajdzie, gdy pracownik nie potrafi jednoznacznie sprecyzować części postulatywnej pozwu i powiązać jej z przytaczanymi okolicznościami. W tym przypadku, trafna jest konstatacja, że przedmiotem sprawy są żądania, które wynikają z uzasadnienia pozwu. Z założeniem tym współgrają wypracowane w orzecznictwie dyrektywy kierunkowe interpretowania zgłoszonego żądania. Przyjmuje się bowiem, że nie można przypisywać decydującego znaczenia literalnej treści zgłoszonego roszczenia. Miarodajny jest sens wynikający z przytoczonych okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 112). W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy zastosowanie ma zasada wzmożonej procesowej ochrony interesów pracownika. Oznacza to, że sąd ma obowiązek tłumaczyć sformułowane

przez pracownika żądanie według jego rzeczywistego zamiaru i prawdziwego pojmowania go przez pracownika. Ma to znaczenie, gdy zostało ono sformułowane niepoprawnie albo jest widoczne, czego właściwie domaga się zatrudniony, mimo że literalnie brzmienie powództwa mogłoby być rozumiane inaczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 71, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2017 r., I PZ 3/17, LEX 2312490). Nie można zatem, w odwołaniu do zasady ochrony słusznego interesu pracownika, modyfikować reguł procesowych, które mają jednoznaczne odzwierciedlenie w tekście normatywnym. W przedmiotowej sprawie skarżąca w pozwie doprecyzowała wszystkie istotne elementy żądania, a w tym wskazała rodzaj roszczenia i osadziła je w jednoznacznych okolicznościach faktycznych.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 102 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.