



Sygn. akt I NSNp 3/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Tomasz Demendecki (przewodniczący)

SSN Adam Redzik (sprawozdawca)

Magdalena Maria Wiszniewska (ławnik Sądu Najwyższego)

Protokolant Iwona Kotowska

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Miejskiemu Zakładowi Gospodarki Komunalnej sp. z o.o. w likwidacji w P.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych
13 października 2020 r.,
skargi nadzwyczajnej Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z 23 listopada 2017 r., sygn. akt V Pa (...)

1. **uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację;**
2. **znosi wzajemnie koszty procesu w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.**

UZASADNIENIE

I.

I.1. Pismem z 6 grudnia 2019 r. Prokurator Generalny (dalej: PG, skarżący), w interesie powoda K. K. (dalej: Powód), wniósł skargę nadzwyczajną od

prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego (dalej: SO) w P. z 23 listopada 2017 r., V Pa (...).

Na podstawie art. 89 § 1 i § 2 w zw. z art. 115 § 1 i § 1a ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (dalej: u.SN), z uwagi na konieczność zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, PG zaskarżył ww. wyrok w całości.

W oparciu o art. 89 § 1 pkt 1, 2 u.SN zaskarżonemu wyrokowi PG zarzucił:

1. naruszenie zasad, wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: Konstytucja RP), a mianowicie:
 1. zasady zaufania do państwa, zasady bezpieczeństwa prawnego oraz zasady praworządności wywodzonych z art. 2 i art. 7 Konstytucji RP, polegające na wydaniu wyroku naruszającego bezwzględnie obowiązujący przepis art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (dalej: u.s.g.) oraz na zastosowaniu przez sąd konstrukcji nadużycia prawa określonej w art. 8 Kodeksu pracy (dalej: k.p.);
 2. prawa do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej, zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności, wyrażonej w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, jako prawa do rzetelnego i sprawiedliwego rozpoznania sprawy przez sąd, poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku oceny części materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz niewskazanie przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowych ustaleń w kontekście możliwości i celowości przywrócenia Powoda do pracy;
 3. naruszenie w sposób rażący prawa, tj.:
 1. art. 25 ust. 2 u.s.g. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż brakuje przesłanek do uznania, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę było związane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, tym samym nie stało na przeszkodzie, by wypowiedzieć mu umowę o pracę, w sytuacji gdy pracodawca nie wystąpił do Rady Gminy z wnioskiem o podjęcie decyzji co do wyrażenia zgody lub braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy z osobą pełniącą funkcję radnego;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że doszło do wykorzystania prawa podmiotowego niezgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i w konsekwencji uznanie, iż w ustalonym stanie faktycznym zachodził szczególnie przypadek uzasadniający zastosowanie tych przepisów;
3. art. 45 § 2 k.p. – przez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, że wprowadzone w 2011 r. zmiany w strukturze organizacyjnej Miejskiego Zakładu Gospodarki Komunalnej sp. z o.o. z siedzibą w P. (dalej: Pozwana) polegające na zmniejszeniu etatu dla stanowiska inspektora ds. BHP w sposób sprzeczny z przepisami prawa uzasadnia brak możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy, a także przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nie ma możliwości przywrócenia Powoda do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia umowy o pracę.

Następnie, na podstawie art. 91 § 1 u.SN, PG wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji Pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego (dalej: SR) w P. z 10 marca 2017 r., IV P (...), ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania SO w P..

I.2. W uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej PG podniósł m.in., że zasada zaufania obywatela do państwa ma podstawowe znaczenie dla normatywnej treści klauzuli państwa prawnego. Wynika to z funkcji klauzuli określającej stosunek państwa do obywatela. Zasada ta oznacza przede wszystkim konieczność ochrony i respektowania praw słusznie nabytych i ochrony interesów w toku. Zdaniem PG, zasada ta odnosi się nie tylko do władzy ustawodawczej, ale wiąże się również z zasadnością oczekiwania przez obywatela zgodnych z prawem działań organów państwa, prawidłowego stosowania przez nie norm prawnych i wydawania rozstrzygnięć odpowiadających prawu i zasadom sprawiedliwości społecznej. Przekłada się to poniekąd na kwestię swoistej lojalności państwa wobec obywateli oraz ich bezpieczeństwa prawnego. Zdaniem PG w niniejszej sprawie – poprzez wydanie błędnego orzeczenia – owo bezpieczeństwo prawne zostało naruszone.

Skoro bowiem Powód był zatrudniony u Pozwanej, w wyniku działalności politycznej i społecznej został bezprawnie zwolniony z pracy z przyczyn wyłącznie politycznych bez uzyskania koniecznej w tym celu zgody Rady Miasta P. (to zgodnie potwierdziły po dwa razy sądy I i II instancji), to wydanie zaskarżonego orzeczenia doprowadziło do zupełnego złamania zasad współżycia społecznego, a to z kolei do złamania zasady sprawiedliwości społecznej, o której jest mowa już w preambule Konstytucji RP.

Powyższe wraz z zarzutami obrazy prawa materialnego oraz procesowego, łączy się, zdaniem PG, z naruszeniem przez SO w P. zasady praworządności określonej i wywodzonej z art. 7 Konstytucji RP. Prokurator Generalny wskazał, że przepis ten może być źródłem kolejnego prawa podmiotowego do władzy publicznej działającej tylko zgodnie z prawem, jak również źródłem obowiązku dołożenia najdalej idącej staranności przez przedstawicieli władzy w swych działaniach względem obywateli. Nakaz opierania rozstrzygnięć na podstawie ustawy i w granicach prawa ma charakter reguły bezwzględnie obowiązującej i nieprzewidującej żadnych wyjątków.

Ponadto według PG należy uznać, że wydanie orzeczeń objętych wnioskiem o podjęcie rozstrzygnięcia kasatoryjnego przez Sąd Najwyższy rozpoznający skargę nadzwyczajną, prowadziło także do naruszenia zasady prawa do pracy, wyrażonej w art. 65 Konstytucji RP oraz art. 15 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Powód został pozbawiony wcześniej wybranej, podjętej i wykonywanej bez zastrzeżeń pracy, a wszelkie próby dyscyplinarnego karania go przez osoby reprezentujące Pozwaną były bezprawne (rozstrzygnięcia te były uchylane przez SR w P.). W tym kontekście GP zwrócił także uwagę na treść art. 24 Konstytucji RP i to, że umieszczenie deklaracji ochrony pracy w Rozdziale I Konstytucji RP świadczy o przyznaniu ochronie pracy najwyższej rangi z uwagi na aspekty społeczne, wolnościowe i mające podłoże w godności człowieka. W związku z tym sądy – w tym SO w P. – jako przedstawiciel władzy RP winien czuwać nad ochroną pracy i stosowaniem wprost przepisu art. 24 Konstytucji RP, zamiast łamiąc przepisy Kodeksu pracy pozbawiać Powoda źródła utrzymania. Prokurator Generalny podkreślił, że Powód jest już w wieku przedemerytalnym, co powoduje oczywiste problemy ze znalezieniem pracy i tym samym źródła

utrzymania. Taki stan rzeczy spowodował to, że Powód od lat pozostaje bez pracy. Ten fakt powoduje z kolei niemożność realizowania zobowiązań – w tym kredytowych zaciągniętych na zakup i budowę domu, w którym Powód aktualnie zamieszkuje z rodziną. Utrzymywanie takiego stanu rzeczy może spowodować dalsze nieodwracalne skutki w życiu Powoda i jego rodziny. Dlatego też zdaniem PG – choć pośrednio – wyrok objęty skargą nadzwyczajną łamie także zasady wyrażone w art. 21 oraz art. 64 ust. 1 Konstytucji RP – w wyniku wydania zaskarżonego orzeczenia doszło do zagrożenia majątku, a tym samym godności Powoda.

Zdaniem PG, Sąd orzekający w sprawie zupełnie pominął konstytucyjną zasadę prawa do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej – w sprawie nie dokonano wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, w uzasadnieniu wyroku nie zawarto oceny części materiału dowodowego oraz nie wskazano szczegółowych ustaleń w kontekście możliwości i celowości przywrócenia Powoda do pracy.

Prokurator Generalny stwierdził, że najdalej idącym zarzutem jest ten, który dotyczy art. 25 ust. 2 u.s.g. W ustalonym przez SR w P. w sprawie IV P (...) stanie faktycznym, który *de facto* został zaakceptowany przez SO orzekający w przedmiocie apelacji Pozwanej od tego orzeczenia, wskazane jest wprost, że zwolnienie Powoda z pracy miało podłoże polityczne, wynikało z konkurowania pomiędzy Powodem a ówczesnym prezesem Pozwanej o mandat radnego Rady Miasta P.. Prokurator Generalny podniósł, że mimo wąskiego i szczególnego uregulowania problematyki rozwiązywania stosunku pracy z radnym oraz przy przyjęciu przez Pozwaną ewidentnego i wręcz demonstracyjnego powodu rozwiązania stosunku pracy, aczkolwiek niewyartykułowanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu, SO zdecydował się na objęcie ochroną prawną nie tyle tego, kto do Sądu po nią przyszedł, ale podmiotu, który ewidentnie naruszył prawo, przy tym powołując się na zasady współżycia społecznego.

Następnie PG wskazał, że SO przyjął, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy z Powodem były zdarzenia niezwiązane z wykonywaniem mandatu radnego. Tym samym Sąd niejako wszedł w kompetencje Rady Miejskiej, która podejmuje w tym przedmiocie uchwałę, którą można zaskarżyć do Wojewódzkiego Sądu

Administracyjnego. Tym samym Powód został pozbawiony możliwości dowodzenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie administracyjnym.

W stosunku do Powoda, którego stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie z racji sprawowanej funkcji radnego, Pozwana naruszyła więc art. 25 ust. 2 u.s.g. Do naruszenia tego przepisu doszło również w 2011 r., gdy wprowadzono zmiany w strukturze organizacyjnej Pozwanej, polegające na zmniejszeniu etatu dla stanowiska inspektora ds. BHP z 1 etatu do 1/4 etatu. Powód pełnił funkcję radnego także w kadencji 2010-2014, a szczególna ochrona trwałości stosunku pracy radnego obejmuje także tych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy, ponieważ wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.) może zawsze prowadzić do definitywnego rozwiązania umownego stosunku pracy.

Co więcej, zdaniem PG, mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego wynika, że nie można traktować w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia prawa podmiotowego skorzystania z przysługującego radnemu ustawowo zagwarantowanego prawa do ochrony przed rozwiązaniem jego stosunku pracy (jako skutku nieprzyjęcia pogorszenia warunków wynagradzania), nie można mówić o nadużyciu prawa przez Powoda (co miałoby polegać na nieprzyjęciu zaproponowanych mu mniej korzystnych warunków płacy i pracy) i powoływać się na art. 8 k.p. w sytuacji, gdy Pozwana zaniechała jej ustawowych obowiązków. Z uwagi na to, że Powodowi zaproponowane zostało stanowisko pracy jedynie na okres roku, trudno uznać, iż odmowa przyjęcia stanowiła nadużycie prawa podmiotowego, zwłaszcza, że Powód był zatrudniony na czas nieokreślony.

Zatem – jak podniósł PG – pomimo braku przesłanek, Sąd orzekający w sprawie zastosował konstrukcję z art. 8 k.p. godząc bezpośrednio w poczucie sprawiedliwości Powoda, gdy w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycji pracowników szczególnie chronionych. Prokurator Generalny wskazał, że art. 8 k.p. powinien być stosowany ostrożnie, po

spełnieniu kilku kryteriów. Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie. Odwołanie się do zasad współżycia społecznego jest możliwe tylko przy rozważeniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy. Oznacza to konieczność oceny zachowania obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich. Zdaniem PG w rozpoznawanej sprawie Sąd pominął naganne zachowanie Pozwanej, która naruszyła obowiązujące przepisy, a wcześniej podejmowała wiele działań ukierunkowanych na usunięcie Powoda z pracy.

Dodatkowo, PG stwierdził, że SO z rażącą obrazą art. 45 § 2 k.p. przyjął, że wprowadzone w 2011 r. zmiany w strukturze organizacyjnej Pozwanej uzasadniają brak możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy. Sąd zupełnie pominął, że w stosunku do Powoda, Pozwana dwukrotnie naruszyła art. 25 ust. 2 u.s.g. Prokurator Generalny wskazał, że chociaż stwierdzenie Powoda, co do gotowości powrotu do pracy na 1/4 etatu z wynagrodzeniem obliczonym z pełnego etatu należy ocenić negatywnie, to jednak nie nosi ono cech rażącego ekscesu, drastycznie naganego zachowania pracownika w stopniu powodującym sprzeczność jego żądania z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Chociaż należy zgodzić się z SO, że z jednej strony działalność radnego nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji, to z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 25 ust. 2 u.s.g. przejawia się w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony.

Przy tym – zdaniem PG – powołanie się na art. 45 k.p. jako uzasadnienie zasądzzonego odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, stoi niejako w sprzeczności z brzmieniem art. 25 ust. 2 u.s.g. Ochrona trwałości stosunku pracy radnego nie jest bowiem uzależniona od dodatkowych warunków i wiąże się z samym uzyskaniem przez Powoda mandatu, a zasądzone odszkodowanie nie realizuje funkcji ochrony stosunku pracy radnego, gdyż faktycznie zostaje on pozbawiony pracy.

Co prawda Sąd Najwyższy w wyroku z 9 stycznia 2018 r., III PK 9/17 wskazał, że w przypadku obiektywnej niemożności przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania w miejsce niemożliwego uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy, ale lektura akt niniejszej sprawy nasuwa wątpliwości co do obiektywności niemożności przywrócenia Powoda do pracy. Okoliczności sprawy zdaniem PG wskazują, że działania podjęte przez Pozwaną już od 2011 r. miały na celu rozwiązanie z Powodem stosunku pracy, gdyż pracodawca zatrudniający wówczas ok. 90 osób mógł łatwo wykorzystać wysokie kwalifikacje Powoda na innych odpowiednich stanowiskach, jednak nie miał on takiej woli.

W podsumowaniu swojego stanowiska PG podniósł, że wskazane naruszenia przepisów prawa miały charakter „rażący”, a w niniejszej sprawie nie ma podstaw do uchylenia orzeczenia lub jego zmiany w trybie innych niż skarga nadzwyczajna nadzwyczajnych środków zaskarżenia. Ponadto zaznaczył, że SO w P. wyrokiem z 30 października 2018 r., IV Ka (...) warunkowo umorzył postępowanie karne przeciwko byłemu prezesowi Pozwanej oskarżonemu o czyn z art. 218 § 1a Kodeksu karnego (dalej: k.k.) dotyczący złośliwego naruszenia praw pracowniczych Powoda poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wymaganej uprzedniej zgody Rady Miasta P..

I.3. Pismem z 30 grudnia 2019 r. Pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, przedstawiła odpowiedź na ww. skargę nadzwyczajną i wniosła o jej oddalenie. Ponadto – w związku z tym, że skarga nadzwyczajna jest środkiem prawnym bardzo wyjątkowym, a ustawodawca przyjął pierwszeństwo zasady sprawiedliwości, rozumianej jako wydanie orzeczenia wolnego od wad, zgodnego z prawem materialnym i procesowym, a także opartego na poprawnie zebranych i zweryfikowanym materiale dowodowym – Pozwana wniosła, by Sąd Najwyższy bardzo rozważnie ocenił podnoszone w skardze zarzuty, biorąc pod uwagę zasadę sprawiedliwości rozumianą nie jednostkowo, ale w ujęciu społecznym, gdyż Sądowi nie powinna pozostać obojętna także zasada stabilności prawomocnych orzeczeń sądowych.

W uzasadnieniu odpowiedzi Pozwana podniosła, że w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki do wniesienia skargi o wznowienie postępowania, co wprost wskazano w skardze informując o warunkowym umorzeniu postępowania karnego przeciwko byłemu prezesowi Pozwanej o czyn z art. 218 § 1a k.k. dotyczący złośliwego naruszania praw pracowniczych Powoda. Skoro wyrok SO w P., warunkowo umarzający postępowanie karne został wydany 30 października 2018 r., tj. po wydaniu zaskarżonego wyroku, to stanowi on nowy dowód w rozumieniu art. 403 § 2 k.p.c. stanowiący podstawę do wznowienia postępowania. Pozwana dodała, że wyrokiem SO w P. z 30 października 2018 r. drugi członek zarządu Pozwanej został uniewinniony od zarzucanego mu czynu z art. 218 § 1a k.k. dotyczącego złośliwego naruszania praw pracowniczych Powoda poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wymaganej uprzedniej zgody Rady Miasta P..

Ponadto, zdaniem Pozwanej, istotny jest fakt niezłożenia skargi kasacyjnej. Jeśli bowiem Powód nie zgadzał się z treścią zaskarżonego wyroku, mógł wnieść od niego skargę kasacyjną, by wyczerpać nadzwyczajny tryb zaskarżenia. Powód wołał jednak skorzystać z odrębnego trybu, choć według Pozwanej, w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki określone w art. 89 u.SN.

Odnosząc się do argumentacji przedstawionej w skardze nadzwyczajnej, Pozwana zaznaczyła, że PG wskazuje, że zaskarżony wyrok jest niesprawiedliwy, gdyż SR w P. dwukrotnie przywracał Powoda do pracy. Zdaniem Pozwanej ważne jest, że wyroki SR w P., wydane w sprawach IV P (...) i IV P (...) nie odnosiły się do kwestii zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy w kontekście możliwości i celowości takiego przywrócenia, mimo, że wyrokiem SO w P. z 22 marca 2016 r., V Pa (...), Sąd ten uchylając zaskarżony apelacją wyrok, nakazał rozważenie tych kwestii. Wyrok ten jest prawomocny i wiązał SR, wydający wyrok w sprawie IV P (...), jak również SO wydający zaskarżone orzeczenie (art. 386 § 6 k.p.c.). Nie można zatem zarzucać SO zastosowania art. 45 § 2 k.p., skoro był on związany ww. prawomocnym wyrokiem.

Następnie Pozwana podniosła, że w doktrynie i orzecznictwie od dawna twierdzi się, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona działacza związkowego czy radnego nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju. Wynika więc

z tego, że wspomniane prawo do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego, a roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia.

Przy tym Pozwana zakwestionowała twierdzenia PG, że Powód wykonywał swą pracę bez zastrzeżeń, a wszelkie próby dyscyplinarnego karania go były bezprawne, gdyż zostały uchylone przez sąd. Tymczasem sprawa sądowa zainicjowana przez Powoda dotycząca pozbawienia go premii w związku z samowolnym opuszczeniem stanowiska pracy zakończyła się wyrokiem pozytywnym dla Pozwanej i wyrok ten jest wiążący na mocy art. 365 k.p.c. Zastrzeżenia co do pracy Powoda związane z jego konfliktowością i stałym (występującym mimo zmian w kierownictwie Pozwanej) naruszaniem zasad współżycia społecznego oraz negowaniem poleceń służbowych, według Pozwanej wynikają także z zeznań Prezesa jej Zarządu i innego świadka, pominiętych przez SR w P., a zreferowanych w dalszej części pisma. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Pozwana podniosła, że konflikt wynikający z cech osobowości pracownika, np. jego nadmiernej impulsywności, skłonności do narzucania innym własnego zdania, nieprzyjmowania krytyki swojej osoby ze strony innych, może uzasadniać ocenę, że jego przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Istnieje przy tym konieczność uwzględnienia przez sąd obiektywnego interesu pracodawcy, interesu ogólnego czy też publicznego związanego z charakterem pracodawcy. Pozwana dodała również, że przez 3 lata Powód przepracował 10% czasu pracy.

W kontekście stanowiska PG dotyczącego naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 24 Konstytucji RP Pozwana zaznaczyła, że przywrócenie do pracy Powoda na stanowisko inspektora BHP spowodowałoby konieczność rozwiązania stosunku pracy z innym pracownikiem zatrudnionym na takim stanowisku w wymiarze przewidzianym strukturą zatrudnienia i na czas nieokreślony, w stosunku do którego pracodawca nie ma zastrzeżeń. Zostałoby zatem naruszone prawo do pracy tego pracownika, w sytuacji, gdy art. 24 Konstytucji RP ma zastosowanie nie tylko do Powoda, lecz także do innych pracowników. Według Pozwanej żądanie Powoda przywrócenia go do pracy w takiej sytuacji należało uznać za naruszające zarówno zasady współżycia społecznego, jak też za sprzeczne ze społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem prawa. Oznaczałoby to aprobatę Sądu dla powrotu do pracy Powoda, który realizowałby swoje obowiązki pracując na 1/4 etatu z wynagrodzeniem obliczonym z pełnego wymiaru czasu pracy. Tylko więc z uwagi na posiadany mandat radnego Powód byłby uprzywilejowany, a jego sytuacja płacowa i warunki zatrudnienia byłyby zdecydowanie korzystniejsze od tych, które dotyczą innego pracownika wykonującego tożsame obowiązki na takim samym stanowisku.

Natomiast nawiązując do naruszenia art. 21 i art. 64 Konstytucji RP Pozwana podkreśliła, że argumentacja PG jest w tym zakresie bezpodstawna. Pozwana wielokrotnie proponowała Powodowi zatrudnienie na innym stanowisku z tym samym wynagrodzeniem, czy zatrudnienie na 1/4 etatu na stanowisku inspektora BHP z wynagrodzeniem adekwatnym do tego wymiaru, jednak Powód nie zgadzał się na żadne propozycje. Zarząd Pozwanej podejmował też kroki zmierzające do zmiany stanowiska pracy Powoda w drodze porozumienia stron.

Ponadto, zdaniem Pozwanej, zaskarżony wyrok nie narusza także art. 7 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Prokurator Generalny nie wskazał przy tym, jaki materiał został przez Sąd pominięty, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu rozważenie zasadności tego zarzutu. Dodatkowo stwierdzenie PG, że SO *de facto* zaakceptował ustalenie sądu I instancji, że rozwiązanie z Powodem umowy o pracę miało podłoże polityczne jest sprzeczne z treścią zaskarżonego wyroku, a PG nie wskazał okoliczności potwierdzających, że rozwiązanie z Powodem umowy o pracę miało związek z wykonywanym przez niego mandatem radnego i jego działalnością polityczną.

W podsumowaniu, z ostrożności procesowej Pozwana podniosła, że zasada sprawiedliwości społecznej przemawia za tym, żeby ewentualne przywrócenie Powoda do pracy skutkowało niewypłacaniem mu wynagrodzenia za okresy jego niezdolności do pracy, gdyż prowadziłoby to do bezpodstawnego wzbogacenia.

II.

II.1. Zaskarżony wyrok SO w P. z 23 listopada 2017 r., V Pa (...), zapadł w sprawie z powództwa K. K. przeciwko Miejskiemu Zakładowi Gospodarki Komunalnej sp. z

o.o. w P. z udziałem Prokuratury Okręgowej w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Sprawę przed SO zainicjowała apelacja Pozwanej od wyroku SR w P., IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10 marca 2017 r., IV P (...).

II.2. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku SO wskazał, że pozwem z 1 grudnia 2014 r., skierowanym przeciwko Pozwanej, Powód wniósł o uchylenie wypowiedzenia umowy o pracę z 24 listopada 2014 r. Wyrokiem z 16 czerwca 2015 r., IV P (...) SR w P. przywrócił Powoda do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowym stanowisku, przyznał mu prawo do wynagrodzenia w wysokości 4 360,50zł miesięcznie za okres pozostawania bez pracy, za okresy kiedy Powód był gotów i zdolny świadczyć pracę.

II.3. Sąd Okręgowy w P., rozpoznający sprawę wskutek apelacji Pozwanej, wyrokiem z 22 marca 2016 r., V Pa (...) uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę SR do ponownego rozpoznania. Sąd stwierdził, że Powód w dacie dokonania wypowiedzenia korzystał z ochrony określonej w art. 25 ust. 2 u.s.g. Zauważył również, że zasadnie Pozwana podniosła, iż roszczenia pracownika podlegają ocenie z punktu widzenia ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Natomiast sąd I instancji nie przeprowadził postępowania w zakresie sposobu realizowania stosunku pracy przez radnego i tego, czy wypowiedzenie umowy było uzasadnione okolicznościami niezwiązanymi z wykonywaniem mandatu radnego. Wówczas bowiem nie jest realizowana funkcja szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z radnym, która ma wyrażać się w zapewnieniu faktycznej i realnej możliwości wykonywania mandatu – a te okoliczności były w sprawie sporne. Następnie SO wskazał, że SR nie dokonał oceny dokumentów dostarczonych przez Pozwaną, a dotyczących możliwości dalszego zatrudniania Powoda. Zdaniem SO, sąd I instancji, w razie oceny, że żądanie przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, winien rozważyć możliwość zasądzenia w tym trybie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

II.4. Ponownie rozpoznając sprawę, wyrokiem z 10 marca 2017 r., IV P (...) SR w P. przywrócił Powoda do pracy w pozwanej spółce, na dotychczasowym stanowisku pracy (pkt 1.); zasądził od Pozwanej, na rzecz Powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy tj. za okres od 1 marca 2015 r. do dnia podjęcia pracy, liczone według stawki 4 360,50 zł miesięcznie, z wyłączeniem okresu od 1 marca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. i od 12 lutego 2017 r. do 10 marca 2017 r. (wynagrodzenie płatne pod warunkiem podjęcia przez Powoda pracy w pozwanej spółce), (pkt 2.); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3.); zasądził od Pozwanej na rzecz Powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 4.).

To orzeczenie – w części, to jest w zakresie pkt 1., 2. i 4. – zaskarżyła apelacją Pozwana.

II.5. Po rozpoznaniu apelacji SO wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił wyrok SR w pkt 1., 2. i 4. w ten sposób, że zasądził od Pozwanej na rzecz Powoda kwotę 13 081,50 zł z ustawowymi odsetkami od 18 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1.); oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2.); zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania za wszystkie instancje (pkt 3.).

Sąd wskazał, że okoliczności faktyczne dotyczące daty wręczenia Powodowi wypowiedzenia umowy o pracę (24 listopada 2014 r.), jak również dotyczące okresu pełnienia przez Powoda funkcji radnego Rady Miasta w kadencji 2010-2014, daty wyborów 16 listopada 2014 r. i wybrania w nich radnym na kolejną kadencję 2014-2018, były niesporne jako okoliczności obiektywne. Trafnie SR uznał, że Powód w dacie dokonania wypowiedzenia korzystał z ochrony określonej w art. 25 ust. 2 u.s.g., albowiem do rozwiązania z nim stosunku pracy konieczna była zgoda Rady Miasta, o którą pracodawca nie wystąpił.

Pozwana w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę wskazała 10 przyczyn i SO podzielił pogląd SR co do bezzasadności 9 z nich. Jako przyczyny wypowiedzenia zostały wymienione:

1. niemożność dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku pracy w wymiarze 1 etatu i nieposiadanie przez pracodawcę wolnego stanowiska

- pracy w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiadającego kwalifikacjom pracownika;
2. niewyrażenie zgody przez pracownika na zmianę warunków pracy i płacy w drodze porozumienia stron tj. zatrudnienie na stanowisku starszego inspektora ds. zaopatrzenia lub starszego inspektora ds. gospodarki magazynowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
 3. niewyrażenie przez pracownika zgody na zmianę warunków pracy i płacy w drodze porozumienia stron, tj. zatrudnienie na stanowisku starszego inspektora ds. BHP w wymiarze 1/4 etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia;
 4. nienależyte wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę, w szczególności polegające na:
 1. niewykonaniu zgodnego z prawem polecenia przełożonego z 23 maja 2013 r. zobowiązującego pracownika do sporządzenia inwentaryzacji i dokonania aktualizacji wszystkich instrukcji BHP,
 2. niewykonaniu zgodnego z prawem polecenia przełożonego z 5 września 2013 r. zobowiązującego pracownika do przedstawienia Zarządowi spółki pisemnej informacji o sposobie wykonywania obowiązków służbowych wynikających ze stosunku pracy;
 3. częste i długotrwałe absencje pracownika z powodu choroby, które dezorganizują sprawne funkcjonowanie zakładu pracy;
 4. odmowa podpisania karty zadań stanowiska pracy;
 5. opuszczenia stanowiska pracy 20 września 2013 r. na podstawie wpisu dokonanego przez K. K. do ewidencji wyjść, w której pracownik posłużył się imieniem i nazwiskiem innego pracownika;
 6. krytyczne i aroganckie wypowiadanie się przez pracownika o pracodawcy (ostatnio publicznie 10 listopada 2014 r. podczas audycji pn. „O tym się mówi” w radiu Strefa FM oraz w ulotkach przedwyborczych K. K., nieprawdziwe dane co do zarobków Prezesa i jego członkostwa w tzw. „Grupie”);
 7. utrata zaufania pracodawcy do pracownika spowodowana niewykonywaniem polecenia przełożonego opisanego w pkt 4., krytycznym i aroganckim

wypowiadaniem się przez pracownika wobec pracodawcy, odmową podpisania karty zadań stanowiska pracy, opuszczeniem stanowiska pracy 20 września 2013 r. na podstawie wpisu dokonanego przez K. K. do ewidencji wyjść, w której pracownik posłużył się imieniem i nazwiskiem innego pracownika, podawaniem do publicznej wiadomości nieprawdziwych danych dotyczących Prezesa zarządu spółki oraz ujawnieniem faktu potajemnego nagrywania kolegi z pracy bez jego zgody i wiedzy;

8. naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy, polegające na potajemnym nagrywaniu kolegi z pracy bez jego wiedzy i zgody.

Sąd Okręgowy uznał, iż oceniając powyższe przyczyny SR prawidłowo przyjął, że wymieniona w pkt 9. przyczyna w postaci utraty zaufania w swej treści odnosi się do innych punktów i przyczyn wypowiedzenia. Tak więc utrata zaufania ma być potwierdzona o ile prawdziwe i zasadne są owe inne przyczyny wypowiedzenia.

Zdaniem SO, sąd I instancji trafnie uznał, że nagrywanie kolegów z pracy chociaż jest niesporne, dotyczy kontaktów Powoda ze związkowcem, zaś kwestia działalności związkowej znajduje się poza sferą decyzji Zarządu spółki, szczególnie w zakresie współpracy członków związku zawodowego. Dlatego, choć nie można co do zasady akceptować szerzącej się praktyki nagrywania wszystkich i wszędzie, to jednak w tym przypadku nie może to być podstawa wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, dotyczy bowiem sfery jedynie sfery związkowej, która nie może podlegać kontroli zakładu pracy. Sąd podzielił także stanowisko SR, że wypowiedzi Powoda z okresu październik-listopad 2014 r. należało traktować w kontekście odbywających się wyborów samorządowych, w których Powód i Prezes Pozwanej byli przeciwnikami. Ponadto, SR prawidłowo skonstatował, że polecenia służbowe, o których mowa w pkt 4. Wypowiedzenia, są poleceniami z 2013 r., a wypowiedzenie ma datę 24 listopada 2014 r. co oznacza, że przyczyna ta nie jest rzeczywista, gdyż jest już nieaktualna. Również długie absencje chorobowe, chociaż były przyczynami rzeczywistymi (w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 24 grudnia 2014 r. – 427 dni), nie powodowały jednak dezorganizacji pracy. Za nieobecnego Powoda Pozwana zatrudniła bowiem innego specjalistę ds. BHP.

Także odmowa podpisania karty zadań stanowiska pracy, czy też opuszczenie stanowiska pracy 20 września 2013 r., jako przyczyny nieaktualne w dacie wypowiedzenia, nie mogły stać się powodem rozwiązania umowy o pracę. Natomiast jeśli chodzi o przyczynę sprowadzającą się do krytycznego i aroganckiego wypowiedzania się przez pracownika o pracodawcy, to zdaniem SO trafnie SR uznał, że miała ona związek z udziałem zarówno Powoda, jak i Prezesa Pozwanej w wyborach samorządowych i nie miała żadnego związku z realizacją obowiązków zawodowych.

Sąd Okręgowy nie podzielił jednak ustaleń i oceny dowodów dokonanej przez SR w zakresie przyczyny zawartej w pkt 1. wypowiedzenia, gdyż SR w ogóle nie odniósł się merytorycznie do tej przyczyny. Sąd odwoławczy zaprezentował więc własną ocenę w oparciu o zgromadzone w tym zakresie przez SR dowody.

Sąd wskazał, że poza sporem było to, iż Powód zatrudniony był od lutego 2009 r. na stanowisku inspektora BHP na cały etat. Uchwałą Rady Nadzorczej z 15 września 2011 r. doszło do zmiany schematu organizacyjnego Pozwanej i w nowej strukturze przewidziano zatrudnienie na stanowisku inspektora BHP w wymiarze 1/4 etatu. W tym okresie Powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (od lutego 2011 r. do października 2012 r.). 11 sierpnia 2011 r. Pozwana zawarła umowę o pracę z inną osobą na stanowisku starszego inspektora BHP, na zastępstwo podczas nieobecności Powoda. Wymiar czasu pracy określony został na 1/4 etatu. 30 listopada 2011 r. zawarto z ową inną osobą kolejną umowę na czas określony od 1 grudnia 2011 r. do 31 marca 2012 r. na stanowisku starszego inspektora BHP, również w wymiarze 1/4 etatu. 30 marca 2012 r. zawarto z nią kolejną umowę o pracę na powyższych warunkach, od 1 kwietnia 2012 r. do 18 maja 2012 r., którą przedłużono aż do 31 grudnia 2013 r. Z uwagi na ponowną niezdolność do pracy Powoda, 8 stycznia 2014 r. zawarto ponownie umowę o pracę na zastępstwo i również na 1/4 etatu.

W okresie od 1 stycznia 2012 r. do 24 grudnia 2014 r. Powód był nieobecny w pracy przez 427 dni. 30 grudnia 2014 r. zawarto z zastępującym Powoda pracownikiem umowę o pracę na stanowisku starszego inspektora BHP na okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. w wymiarze 1/4 etatu. Pracownik ten do chwili wyrokowania zatrudniony był na tym stanowisku w wymiarze 1/4 etatu i z

proporcjonalnym do tego wymiaru wynagrodzeniem, Powód zaś do chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę tożsame obowiązki realizował będąc wynagradzany z całego etatu.

Pismem z 1 czerwca 2012 r. Prezes Pozwanej wystąpił do Rady Nadzorczej o wyrażenie zgodny na zmianę struktury organizacyjnej polegającej na zwiększeniu zatrudnienia w komórce BHP z 1/4 etatu na cały etat, gdyż Powód zatrudniony był na tym stanowisku na cały etat, a obecny schemat organizacyjny przewiduje dla tego stanowiska pracy 1/4 etatu. W piśmie tym zaznaczono, że z uwagi na fakt, iż Powód jest radnym, Zarząd Pozwanej nie może rozwiązać z nim stosunku pracy (zmienić warunków pracy i płacy) bez zgody Rady Miasta, a odmówił on przyjęcia propozycji pracy na 1/4 etatu wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia.

13 czerwca 2012 r. Rada Nadzorcza odrzuciła powyższy wniosek. Jej zdaniem Zarząd powinien wystąpić do Rady Miasta z wnioskiem o wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy Powoda celem usunięcia niezgodności rzeczywistego stanu zatrudnienia ze stanem zatrudnienia wynikającym z aktualnej struktury organizacyjnej.

Na posiedzeniu 30 lipca 2012 r. Prezes Pozwanej, wobec braku zgody Rady Nadzorczej na zmianę struktury organizacyjnej i przywrócenie w niej pełnego etatu dla inspektora BHP, zaproponował Powodowi pracę na pełen etat jako pracownik ds. gospodarki magazynowej z dotychczasowym wynagrodzeniem. Powód wówczas oświadczył, że nie przyjmuje nowego stanowiska pracy, przyjmuje zaś pracę na 1/4 etatu na dotychczasowym stanowisku z obecnym wynagrodzeniem z pełnego etatu. Po powrocie ze zwolnienia, w piśmie z 27 czerwca 2013 r., Prezes Pozwanej złożył Powodowi pisemną propozycję zmniejszenia wymiaru czasu pracy na stanowisku starszego inspektora BHP z pełnego wymiaru do 1/4 etatu, tak aby dostosować zatrudnienie do obowiązującego schematu organizacyjnego na podstawie porozumienia stron. Powód w odpowiedzi na powyższe pismo, 19 lipca 2013 r., nie wyraził na to zgodny.

W okresie kilku miesięcy 2013 r., po powrocie Powoda do pracy ze zwolnienia lekarskiego, obaj (Powód i zastępujący go dotychczas pracownik) pracowali razem jako BHP-owcy, z tym, że podzielono ich obowiązki – jeden zajmował się sprawami BHP w Ciepłowni nr 1, a drugi w Ciepłowni nr 2. Pracownik

zastępujący otrzymywał wynagrodzenie z 1/4 etatu, a Powód z całego etatu. Wobec takiego podziału zadań, kolejne wnioski Prezesa Pozwanej do Rady Nadzorczej z czerwca 2013 r. dotyczące zmiany w strukturze organizacyjnej wymiaru czasu pracy dla stanowiska Powoda i drugiego pracownika z 1/4 etatu do 1 i 1/4 etatu spotkały się z odmową.

Postępowanie dowodowe wykazało przy tym, że poprzedni inspektor BHP (pracujący na tym stanowisku przed zatrudnieniem Powoda) zatrudniony był na cały etat, ale tylko dlatego, że poza sprawami BHP w zakresie czynności miał także archiwum, gdzie wykonywał pracę archiwisty. Poza tym pracował dla całej firmy, która prowadziła również działalność wodociągową i kanalizacyjną. Powód został przyjęty na stanowisko starszego inspektora BHP w pełnym wymiarze czasu pracy, kiedy poprzedni pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po zmianie struktury organizacyjnej Pozwanej i wyłączeniu działalności kanalizacyjnej i wodociągowej, zmieniono wymiar czasu pracy przewidziany dla tego stanowiska, ograniczając go do wymiaru 1/4 etatu. Powód w tym okresie posiadał już mandat radnego poprzedniej kadencji.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko SR, że przyczyna wypowiedzenia ujęta w jego pkt 1. był rzeczywista, bo nikt nie kwestionował faktu zmiany wymiaru czasu pracy dla stanowiska pracy starszego inspektora z całego etatu na 1/4 etatu. Zdaniem SO trudno zgodzić się z tym, że przyczyną podstawową decyzji o wypowiedzeniu był konflikt z przełożonym, konflikt na linii pracownik-pracodawca, ale przede wszystkim na linii podziału politycznego i działań Powoda w samorządzie. Chociaż SO dostrzegł złe relacje pomiędzy Powodem a Prezesem Pozwanej, to miały one znaczenie tylko w kontekście tych przyczyn wypowiedzenia, które zarówno SR, jak i SO uznał za bezzasadne. Jeśli natomiast chodzi o brak możliwości zatrudnienia Powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na dotychczasowym stanowisku, SO nie dostrzegł ani tła politycznego ani charakteru pozornego. W dacie wypowiedzenia Pozwana zatrudniała dwóch starszych inspektów BHP, z podobnym zakresem zadań. To, w ocenie SO oznaczało, że chociaż w dacie wypowiedzenia istniały warunki do zatrudnienia pracownika na tym stanowisku, to jednak w wymiarze nie większym niż pół etatu. Jak przyznał zastępujący Powoda pracownik, swoje zdania bez przeszkód realizował w

wymiarze 1/4 etatu, zastępując Powoda, jak też po podziale zadań na dwie ciepłownie. Z całą więc pewnością zatrudnienie starszego inspektora BHP w pełnym wymiarze czasu pracy, jako sprzeczne ze schematem organizacyjnym oraz zakresem przypisanych mu zadań, było rzeczywiście niemożliwe.

Sąd wskazał również, że w dacie wypowiedzenia nie było wolnego stanowiska pracy umożliwiającego zatrudnienie Powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zgodnym z jego kwalifikacjami. Zgłoszona w toku procesu propozycja zatrudnienia go na okres roku na stanowisku inspektora ds. administracji, na tych samych warunkach płacowych, od 1 lipca 2016 r., spotkała się z odmową ze strony Powoda.

Przytoczone okoliczności oznaczały więc – w ocenie SO – że badana przyczyna wypowiedzenia okazała się rzeczywista, konkretna i prawdziwa, bo chociaż istniała od 2011 r., to była nadal aktualna w dacie wypowiedzenia. Z całą pewnością – wbrew stanowisku Powoda – przyczyna ta nie miała związku z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. Pozwana podejmowała przecież wielokrotnie próby zwiększenia wymiaru czasu pracy dla stanowiska Powoda i każdorazowo spotykała się z odmową Rady Nadzorczej.

Następnie SO wskazał, że ponownie, po wnikliwej analizie całokształtu okoliczności sprawy, podzielił zarzut Pozwanej, że SR naruszył przepis art. 8 k.p. przez błędną jego wykładnię i niezastosowanie. Bezsporne jest, że stosunek pracy z Powodem został rozwiązany bez zgody Rady Miasta. Przywołując orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego, SO wskazał jednak, że rada gminy podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do „rozstania” się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Tymczasem, SR przywracając Powoda do pracy, zaakceptował zupełnie bezkrytycznie fakt, że Powód obowiązki swoje nadal będzie realizować w pełnym wymiarze czasu pracy w sposób ewidentnie sprzeczny ze schematem organizacyjnym obowiązującym w spółce od 2011 r., tylko z tego powodu, że wykonuje on mandat radnego.

Następnie, opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego i poglądach doktryny dotyczących ochrony działaczy związkowych, SO stwierdził, że również

ochrona z art. 25 ust. 2 u.s.g. nie jest ochroną bezwzględną i w okolicznościach przedmiotowej sprawy może zostać „przełamana”. Powód bowiem, wbrew przewidzianemu w schemacie organizacyjnym Pozwanej wymiarowi 1/4 etatu dla jego stanowiska pracy, wynagradzany był z całego etatu przez poprzednią kadencję radnego, podczas gdy tę samą pracę podczas jego nieobecności wykonywał zatrudniony na zastępstwo pracownik w wymiarze 1/4 etatu z proporcjonalnym do tego wymiaru czasu pracy niższym wynagrodzeniem. Do chwili orzekania przez SR schemat ten nie uległ zmianie. Powrót Powoda w tej sytuacji do pracy oznaczałby zdaniem SO, że tylko dlatego, że posiadał on mandat radnego był traktowany lepiej niż inny pracownik, który takiego mandatu nie posiadał. Bez znaczenia był fakt, że taki stan trwał od 2011 r. Ważne było to, że w dacie wypowiedzenia nadal istniał, co czyniło przyczynę wypowiedzenia w pełni aktualną. Sąd wskazał, że trudno zaakceptować prezentowaną przez Powoda postawę, że chciał on nadal pracować na dotychczasowym stanowisku pracy w zgodnym ze strukturą organizacyjną wymiarze etatu, lecz z dotychczasowym wynagrodzeniem odpowiadającym pełnemu wymiarowi czasu pracy. Gdyby bowiem sytuacja taka dotknęła innego pracownika, który nie podlegał żadnej ochronie, rozwiązanie umowy o pracę lub zmiana warunków pracy i płacy dokonana byłaby już w 2011 r. Sąd uznał więc w takiej sytuacji żądanie Powoda przywrócenia go do pracy za naruszające zarówno zasady współżycia społecznego, jak też za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Dalej SO wskazał, że skoro zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 45 k.p. w zw. z art. 8 k.p. okazał się uzasadniony, to sąd, na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c., nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, a zasądził jedynie odszkodowanie za naruszające przepisy rozwiązanie z Powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeśli chodzi o odsetki od zasądzonej kwoty, SO zaznaczył, że nie podzielił w tym zakresie wyroku Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06 w którym zaznaczono, że gdy sąd pracy zamiast uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie, wówczas odsetki za opóźnienie mogą być zasądzone dopiero od wydania orzeczenia w przedmiocie odszkodowania, mając na uwadze w szczególności, że sprawa toczyła się przez 3 lata, a przez ten czas Powód

pozostawał bez pracy. Apelację dalej idącą, jako nieuzasadnioną SO oddalił na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

III.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

III.1 Na wstępie należy podkreślić, że skarga nadzwyczajna jest absolutnie ekstraordynaryjnym nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, którego funkcją jest korygowanie prawomocnych orzeczeń sądowych dotkniętych istotnymi wadami prawnymi (wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2020 r., I NSNc 41/19).

Miejsce skargi nadzwyczajnej w systemie środków zaskarżenia wyznacza przede wszystkim jej publicznoprawna funkcja – co implikuje też określone podejście do podstaw wniesienia skargi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że wprowadzenie skargi nadzwyczajnej do polskiego systemu prawnego było realizacją postulatów zgłaszanych w judykaturze, szczególnie Trybunału Konstytucyjnego (dalej: TK), który od lat wskazywał na braki w systemie nadzwyczajnych środków zaskarżenia prawomocnych wyroków oraz w sferze konkretnej kontroli konstytucyjności. Podobne postulaty zgłaszano też w doktrynie. W uzasadnieniu postanowienia pełnego składu TK z 12 marca 2003 r., S 1/03 oraz w uzasadnieniu wyroku pełnego składu TK z 19 lutego 2003 r., P 11/02 podkreślono, że w polskim porządku prawnym nie ma nadzwyczajnego środka zaskarżenia, który pozwalałby na skuteczną ochronę praw i wolności gwarantowanych w Konstytucji RP, ponieważ roli takiego szczególnego instrumentu nie spełnia skarga konstytucyjna. Została ona bowiem w polskim systemie prawnym ukształtowana wąsko i jest nakierowana wyłącznie na usunięcie z porządku prawnego przepisu naruszającego prawa i wolności, nie zaś na skorygowanie wadliwości wynikającej z błędnego stosowania prawa i to także w sytuacji, kiedy miałoby ono charakter ewidentny i byłoby dostrzeżone przez instytucje szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości. Niejako realizując te postulaty, ustawodawca uznał, że inne nadzwyczajne środki zaskarżenia są „niewystarczające do ochrony konstytucyjnych wolności i praw obywateli, w przypadku ich naruszenia wyrokami sądów”, ze względu na fakt, że „w obrocie

prawnym pojawiają się prawomocne orzeczenia, którym daleko do oczekiwanych standardów” (uzasadnienie projektu ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, druk sejmowy VIII kadencji nr 2003), których nie można wzruszyć w drodze innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia.

W świetle powyższego, celem skargi nadzwyczajnej jest zapewnienie możliwości wyeliminowania z obrotu prawnego orzeczeń w oczywisty sposób wadliwych, które nie powinny zapaść w demokratycznym państwie prawnym urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej: naruszających prawa i wolności człowieka i obywatela określone w Konstytucji RP, rażąco naruszających inne przepisy prawa lub opierających się na istotnych ustaleniach faktycznych oczywiście sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Skarga nadzwyczajna umożliwia w ten sposób realizację konstytucyjnej zasady rzetelności działania instytucji publicznych (wyrażonej w preambule Konstytucji RP), zasady państwa prawnego (art. 2 Konstytucji RP) oraz zasady legalizmu (art. 7 Konstytucji RP). Jednocześnie jednak przepisy o skardze nadzwyczajnej wprowadzają odstępstwo od konstytucyjnej zasady stabilności stosunków prawnych ukształtowanych prawomocnymi orzeczeniami sądowymi (art. 2 i art. 45 Konstytucji RP). Dlatego w postępowaniach zainicjowanych tą skargą należy kierować się ostrożnością.

III.2. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 3 czerwca 2019 r., I NSNc 7/19; 22 lipca 2020 r., I NSNc 43/19; 28 września 2020 r., I NSNc 51/19) wskazano, że skarga nadzwyczajna jest środkiem względnie subsydiarnym, gdyż ustawodawca uzależnił jej dopuszczalność od niedostępności innych środków zaskarżenia (art. 89 § 1 *in fine* u.SN), a także wąsko określił jej zakres podmiotowy i przedmiotowy, przyznając prawo jej wniesienia wyłącznie wybranym organom władzy publicznej (art. 89 § 2 u.SN) oraz ograniczył jej zastosowanie do najpoważniejszych przypadków naruszenia prawa (art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN).

Ustawodawca ściśle określił podstawy wniesienia skargi nadzwyczajnej. Jak wynika z art. 89 § 1 u.SN, skarga nadzwyczajna może zostać wniesiona tylko wtedy, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą

demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (podstawa ogólna) oraz pod warunkiem wykazania, że doszło do: a) naruszenia zasad lub wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP; b) rażącego naruszenia prawa przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie; c) oczywistej sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego (podstawy szczególne).

W orzecznictwie (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 24 lipca 2019 r., I NSNc 9/19; 14 października 2020 r., I NSNc 34/19; postanowienie Sądu Najwyższego z 28 września 2020 r., I NSNc 51/19) oraz w doktrynie wskazuje się, że każda skarga nadzwyczajna musi mieć oparcie w podstawie ogólnej oraz w co najmniej jednej z trzech wymienionych w art. 89 § 1 u.SN podstaw szczególnych.

Zauważyć należy, że sformułowana w art. 89 § 1 *in principio* u.SN podstawa ogólna wniesienia skargi nadzwyczajnej w sposób oczywisty nawiązuje do wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Artykuł 89 § 1 *in principio* u.SN powinien być także z tego powodu interpretowany w zgodzie z Konstytucją RP, z uwzględnieniem bogatego dorobku orzecznictwa i nauki prawa. Z art. 2 Konstytucji RP wywodzi się liczne szczegółowe zasady pochodne, takie jak: zasada sprawiedliwości proceduralnej, zasada ochrony zaufania obywatela do państwa, zasada ochrony praw słuszenie nabytych, zasada ochrony interesów w toku, zasada niedziałania prawa wstecz, zasada *ne bis in idem* czy zakaz nadmiernej ingerencji.

III.3. W świetle art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN, skarga nadzwyczajna powinna zawierać nie tylko przytoczenie jej podstaw, ale i ich uzasadnienie (wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2019 r., I NSNc 7/19). Jak wskazano w orzecznictwie, samo wskazanie w skardze nadzwyczajnej przepisów prawa, z których naruszeniem, zdaniem skarżącego, zostało wydane zaskarżone orzeczenie, bez bliższego określenia zarzutów (co i z jakiego powodu skarżący uważa za naruszenie prawa), nie może zostać uznane za wystarczające. Skarżący powinien rzeczowo i wyczerpująco wyjaśnić, na czym polegało naruszenie prawa oraz jaki ono mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Brak w tym

zakresie powoduje, że ocena zasadności skargi nadzwyczajnej staje się niemożliwa. Podmiot wnoszący skargę nadzwyczajną winien być w tym zakresie uwrażliwiony, gdyż brak wyczerpującego i spójnego uzasadnienia podstaw, na których opiera skargę nadzwyczajną, stanowi wadę dyskwalifikującą pismo procesowe jako skargę nadzwyczajną oraz musi prowadzić do odrzucenia go bez wzywania do usunięcia braków (m.in.: uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 1938 r., C III 319/37 oraz orzeczenia Sądu Najwyższego z: 8 lutego 1935 r., III C 778/34; 9 marca 1936 r., C III 915/35; 21 października 1938 r., C II 325/38; wyroki Sądu Najwyższego z: 25 kwietnia 2013 r., I UK 572/12; 16 lipca 2014 r., II PK 266/13; 24 czerwca 2015 r., I PK 227/14; postanowienia Sądu Najwyższego z: 6 listopada 1996 r. II UKN 12/96; 20 listopada 1996 r., I PKN 22/96; 11 marca 1997 r., III CKN 13/97; 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; 28 kwietnia 2010 r., II PK 326/09; 27 stycznia 2012 r., V CSK 174/11; a w najnowszym orzecznictwie dotyczącym skarg nadzwyczajnych zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2020 r., I NSNp 3/19).

III.4. Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy zauważa, że skarga nadzwyczajna ma charakter publicznoprawny. Nie zmienia tego fakt, że w postępowaniach ze skarg nadzwyczajnych stosuje się przepisy o skardze kasacyjnej, co mogłoby sugerować inny charakter skargi, szczególnie, gdyby wszelkie wymogi formalne dotyczące skargi kasacyjnej odnieść do skargi nadzwyczajnej. Publicznoprawny charakter skargi nadzwyczajnej uwidacznia się m.in. w tym, że osoba, na rzecz której ją wniesiono ponosi ryzyko działania uprawnionego podmiotu.

W praktyce Sądu Najwyższego przyjęło się, że osoba ta może wypowiedzieć się na rozprawie, mimo iż nie jest ona stroną postępowania przed Sądem Najwyższym. Nie może jednak dokonywać czynności przed Sądem Najwyższym, w tym skutecznie wnioskować. Na jej rzecz działa uprawniony podmiot (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 2020 r., I NSNc 43/19).

III.5. Skarga nadzwyczajna będąca przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie została wniesiona z powołaniem się na konieczność zapewnienia zgodności

zaskarżonego orzeczenia z zasadą demokratycznego państwa prawnego (podstawa ogólna), oraz ze wskazaniem na naruszenie przez to orzeczenie konstytucyjnych zasad zaufania do państwa, zasady bezpieczeństwa prawnego i zasady praworządności – wywodzonych z art. 2 i 7 Konstytucji RP, jak również prawa do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej (pierwsza podstawa szczególna), a także rażącego naruszenia prawa materialnego i procesowego (druga podstawa szczególna). Skarżący sformułował zarzuty i je uzasadnił. Pomimo wątpliwości co do uzasadnienia niektórych zarzutów, w ocenie Sądu Najwyższego – w świetle powyższych rozważań – nie zaistniała przesłanka do odrzucenia skargi nadzwyczajnej.

III.6. Przed odniesieniem się do zarzutów skargi Sąd Najwyższy stwierdza, że nie podzielił opinii wyrażonej przez Pozwaną, że wyrok SO w P. z 30 października 2018 r., IV Ka (...), stanowi nowy dowód w rozumieniu art. 403 § 2 k.p.c. Warunkowe umorzenie postępowania karnego nie stanowi wszak okoliczności, która – w kontekście treści zaskarżonego orzeczenia – mogła być uznana za „wykrycie takich faktów lub środków dowodowych, które mogłyby mieć wpływ na wynik sprawy, a z których strona nie mogła skorzystać w poprzednim postępowaniu”.

III.7. Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych przez PG, należy uznać, że nie wszystkie są zasadne.

Nie sposób podzielić poglądu PG, że zaskarżony wyrok SO w P. naruszył wszystkie wymienione przez niego zasady konstytucyjne. Temu orzeczeniu nie można w szczególności zarzucić naruszenia prawa do odpowiednio ukształtowanej procedury sądowej.

Zaskarżony wyrok nie narusza też art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Prokurator Generalny nie wskazał, jakie błędy proceduralne popełnił SO i jaki materiał został przez Sąd pominięty, co uniemożliwiło Sądowi Najwyższemu rozważenie zasadności tego zarzutu.

III.8. Zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia zasady zaufania do państwa i zasady praworządności wywodzonych z art. 2 i art. 7 Konstytucji RP, gdyż doszło do wadliwego zastosowania przez sąd konstrukcji nadużycia prawa określonej w art. 8 k.p. (w zw. z art. 25 ust. 2 u.s.g.).

III.9. Zgodnie ze wspomnianym art. 25 ust. 2 u.s.g., rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest on członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli podstawą jego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Naruszenie tego przepisu poprzez niewystąpienie przez pracodawcę o zgodę rady gminy albo rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody, w razie wniesienia przez pracownika pozwu do sądu pracy, stanowi przesłankę do zastosowania art. 45 k.p., który w § 1 stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W art. 45 § 2 k.p. ustawodawca przewidział w możliwość nieuwzględnienia przez sąd żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali on, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednakże zastosowanie tego przepisu w pewnych przypadkach wyłącza art. 45 § 3 k.p., który stanowi, że art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. (w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu). Artykuł 41¹ k.p. stanowi, że w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p., ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przy tym, z orzecznictwa Sądu Najwyższego

wynika, że ochrona radnego mieści się właśnie w zakresie przepisu art. 45 § 3 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2018, III PK 9/17).

III.10. Należy również mieć na względzie treść wspomnianego wyżej i objętego zarzutem PG art. 8 k.p., według którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony). W analizowanym przypadku prawem, z którego można uczynić niewłaściwy użytek (nadużyć go), jest m.in. prawo żądania przywrócenia do pracy. Natomiast w kontekście czynności stanowiącej przejaw niedozwolonego korzystania ze swojego prawa, rozważać można żądanie przywrócenia do pracy w sytuacji likwidacji danego stanowiska (co częściowo miało miejsce w niniejszej sprawie).

W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego dostrzec można dwa nurty. Przykładowo, w postanowieniu z 19 marca 2012 r. (II PK 295/11), Sąd Najwyższy stwierdził, że „nie może być (...) mowy o tym, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną związkową, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane, stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 k.p.” (zob. także postanowienie Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2010 r., I PK 141/09). Po przywróceniu pracownika do pracy, pracodawca ma bowiem pewien margines swobody w wyznaczaniu mu obowiązków zgodnie z art. 22 k.p. Może również ponownie przeprowadzić procedurę wypowiedzenia wypowiedzenie (w tym zmieniającego) – tym razem zgodnie z prawem.

Z drugiej strony, tak jak wskazał SO w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, istnieje orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pracownik nie może nadużywać swego prawa, gdy z uzasadnionych przyczyn doszło do rzeczywistej likwidacji jego stanowiska pracy i ograniczenia zatrudnienia. Przykładowo, w wyroku z 9 stycznia 2018 r., III PK 9/17, Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku obiektywnej niemożliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, dopuszczalne jest zasądzenie

odszkodowania w miejsce niemożliwego uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy (zob. również wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 111/10). Wówczas – w przypadku skorzystania z art. 8 k.p. – zastosowanie znajduje również art. 477¹ k.p.c., który stanowi, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2018 r., III PK 9/17).

III.11. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat zastosowania art. 8 k.p., zwracając uwagę na ostrożne podejście do tej regulacji i – powołując się na ogólne zasady prawa pracy – wskazywał na jego użyteczność w sporach pracownika z pracodawcą (np. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18). W ocenie Sądu Najwyższego, w sprawie zakończonej wydaniem zaskarżonego wyroku SO za bardzo skoncentrował się w tym zakresie na sytuacji Pozwanej. Przy tym, stosując ww. art. 477¹ k.p.c. SO nie uwzględnił w dostatecznym zakresie okoliczności istniejących w 2014 r. po jej stronie – a mianowicie szczególnego, rażącego, w pewnym sensie kwalifikowanego, naruszenia art. 25 ust. 2 u.s.g. Sąd niedostatecznie uwzględnił m.in. fakt, że w stosunku do Powoda, Pozwana dwukrotnie naruszyła art. 25 ust. 2 u.s.g. i to poprzez niezwrócenie się w ogóle do Rady Gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, czyli najdalej idące zlekceważenie obowiązku określonego w wymienionym przepisie. Należy podkreślić, że nawet gdyby przyjąć, że Pozwana spodziewała się braku zgody Rady Miasta, to i tak powinna ona o taką zgodę wystąpić. Uchwałę w tym przedmiocie mogła przy tym zaskarżyć do sądu administracyjnego. Dodatkowo czynności zmierzające do wypowiedzenia miały charakter nagły i zostały przeprowadzone – szczególnie w kontekście wcześniejszych trzech lat (2011-2014) – w sposób niezwykle szybki. Ta okoliczność nie może nie mieć wpływu na ocenę skorzystania z instytucji nadużycia prawa. Nie można korzystać z tej konstrukcji bez dostatecznego uwzględniania okoliczności, które doprowadziły do zaistnienia sporu sądowego.

Z jednej strony działalność radnego nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji, ale z drugiej strony, szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 25 ust. 2 u.s.g. przejawia się w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Przewidziana w tym przepisie ochrona trwałości stosunku pracy radnego ma szczególne znaczenie w kontekście ogólnych zasad dotyczących partycypacji obywateli w działalności samorządu lokalnego, jako bardzo ważnego elementu składowego demokratycznego państwa prawnego.

W wyroku z 29 września 2020 r. (III PK 164/19) Sąd Najwyższy wypowiedział się w kwestii zwolnienia pracownika administracji skarbowej w trakcie przekształcania tejże. W tym przypadku, na co należy zwrócić szczególną uwagę, odstąpiono od wprowadzonej orzeczeniem TK w latach 90. zasady, że pracowników administracji można zwalniać na podstawie ustawy przekształcającej jednostki administracji publicznej. Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma tu dowolności – powołując się przy tym na zasady wynikające z art. 24 Konstytucji RP oraz art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy. Podobny pogląd wyraża Sąd Najwyższy w realiach tej sprawy, mając na względzie szczególną ochronę wynikającą z uregulowań Konstytucji RP w kontekście działalności samorządowej obywateli i z tego tytułu chronienia ich stosunków pracy.

W świetle naruszenia art. 25 u.s.g. i charakteru tego naruszenia należy również zaznaczyć, że Pozwana zdaje sobie sprawę, że SO orzekając w niniejszej sprawie miał obowiązek uwzględnienia uregulowań ustawy o samorządzie gminnym i Kodeksu pracy, gdyż w podsumowaniu odpowiedzi na skargę wskazuje, że ewentualne przywrócenie Powoda do pracy skutkować powinno niewypłaceniem mu wynagrodzenia za okresy jego niezdolności do pracy.

Niezależnie od tego, Sąd Najwyższy dostrzega jeszcze inne okoliczności, które należy mieć na uwadze, oceniając sposób zastosowania prawa przez SO. W szczególności, wskazanym wyżej wyrokiem z 30 października 2018 r. SO – sąd karny (IV Ka (...)) potwierdził, że prezes Pozwanej popełnił przestępstwo dotyczące Powoda. Ponadto, SO nadużycia prawa dopatrywał się zachowaniu Powoda

przejawiającym się w braku współpracy z zarządem Pozwanej i odmową przyjęcia zmiany warunków pracy i płacy oraz przejścia na inne stanowisko, przy czym z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Powód przyjął stanowisko inspektora ds. zaopatrzenia, ale zgodę wówczas wycofał prezes Pozwanej. W jego działaniu – jak ustaliły sądy I i II instancji – można wykazać niewątpliwie dążenie do rozwiązania stosunku pracy z Powodem. Świadczy o tym m.in. wskazany wyżej przykład. W świetle powyższego trudno zakładać po stronie pracownika zaufanie do pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy zarzut naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. art. 477¹ k.p.c. uznał za zasadny, gdyż nie sposób zgodzić się z poglądem, że realizacja gwarancyjnych praw Powoda wynikających z art. 25 u.s.g. – w związku z wykazanymi w toku postępowania i przyjętymi przez obydwie instancje ustaleniami – posiadała znamiona nadużycia prawa podmiotowego, czyli działania niezgodnego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

III.12. Przechodząc do oceny zarzutu naruszenia art. 25 ust. 2 u.s.g. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż brakuje przesłanek do uznania, że wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę było związane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, tym samym nie stało na przeszkodzie, by wypowiedzieć mu umowę o pracę, w sytuacji gdy pracodawca nie wystąpił do Rady Gminy z wnioskiem o podjęcie decyzji co do wyrażenia zgody lub braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy z osobą pełniącą funkcję radnego, Sąd Najwyższy stwierdza, że w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku SO nie negował naruszenia art. 25 u.s.g. poprzez niezwrócenie się do Rady Gminy o stosowną zgodę. Wobec powyższego, niezależnie od związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi, na których oparty został zaskarżony wyrok (PG nie podniósł bowiem, że zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego – art. 89 § 1 pkt 3 u.SN), przywołany zarzut nie mógł okazać się skuteczny.

Na marginesie Sąd Najwyższy zauważa, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że między Powodem a reprezentującym w momencie wypowiedzenia Pozwaną spółkę jej prezesem istniała wzajemna niechęć. Panowie

konkurowali samorządowo-politycznie. Nie można się jednak zgodzić z podnoszonym jednocześnie z ww. zarzutem twierdzeniem PG, że SO *de facto* zaakceptował ustalenie sądu I instancji, że rozwiązanie z Powodem umowy o pracę miało podłoże polityczne – jest to sprzeczne z treścią zaskarżonego wyroku.

III.13. W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 45 § 2 k.p. – przez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, że wprowadzone w 2011 r. zmiany w strukturze organizacyjnej Pozwanej, polegające na zmniejszeniu etatu dla stanowiska inspektora ds. BHP w sposób sprzeczny z przepisami prawa uzasadnia brak możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy, a także przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że nie ma możliwości przywrócenia Powoda do pracy na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Najwyższy zaznacza, że w zaskarżonym wyroku SO stwierdził, że zarzut naruszenia art. 45 k.p. w zw. z art. 8 k.p. okazał się uzasadniony. Jednak sąd nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, a zasądził odszkodowanie na podstawie art. 477¹ k.p.c. W związku z tym, zarzut PG jest bezprzedmiotowy, a dalsza jego analiza zbędna.

Jednakże akta niniejszej sprawy nasuwają wątpliwości co do obiektywności niemożliwości przywrócenia Powoda do pracy. Wynika z nich, że działania podejmowane przez Pozwaną już od 2011 r. miały na celu rozwiązanie z Powodem pracy. Pracodawca zatrudniający wówczas ok. 90 osób mógł łatwo wykorzystać kwalifikacje Powoda na innych odpowiednich stanowiskach pracy, ale tego nie uczynił.

III.14. W świetle powyższego, na podstawie art. 91 § 1 u.SN, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O wzajemnym zniesieniu kosztów procesu Sąd Najwyższy orzekł kierując się zasadą, że w postępowaniu ze skargi nadzwyczajnej, wnoszonej *de lege lata* wyłącznie przez podmioty publiczne, zawsze jest to uzasadnione publicznymi celami tego postępowania. W ocenie Sądu Najwyższego art. 398¹⁸ k.p.c. stosowany odpowiednio w postępowaniu skargowym w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN egzemplifikuje wskazaną zasadę.

