

POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. S.
przeciwko Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Z.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 2 czerwca 2026 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
w Zielonej Górze z dnia 27 czerwca 2025 r., sygn. akt IV Pa 270/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze, wyrokiem z dnia 27 czerwca 2025 r., oddalił apelację W. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 4 października 2024 r., zasądającego od pozwanego na rzecz powoda kwotę 36.000 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oraz oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że powód od dnia 1 września 2008 r. był zatrudniony w Wojewódzkim Urzędzie Pracy (dalej WUP) na stanowisku wicedyrektora ds. Funduszy Europejskich. W dniu 4 stycznia 2016 r. powód zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony z WUP (reprezentowanym przez Wicemarszałka Województwa) na stanowisku dyrektora, w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 6.600 zł wraz z dodatkiem funkcyjnym i dodatkiem za wieloletnią pracę.

Zgodnie ze statutem WUP, do zadań dyrektora należało w szczególności: zapewnienie prawidłowego funkcjonowania urzędu, przez wydawanie przepisów wewnętrznych; składania oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań majątkowych w granicach pełnomocnictwa udzielonego przez Zarząd Województwa, a w przypadku czynności przekraczających zakres pełnomocnictwa, za zgodą Zarządu Województwa wyrażoną w formie uchwały, wydawanie decyzji administracyjnych w imieniu Marszałka Województwa na podstawie odrębnych upoważnień. Jednym z zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy jako jednostki organizacyjnej samorządu województwa było prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ - Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia) oraz wydawanie certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru agencji.

Oświadczeniem z dnia 28 listopada 2022 r. Marszałek Województwa rozwiązał umowę o pracę zawartą z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niewłaściwej realizacji zadań określonych w art. 18d-18p ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do których powód był powołany jako dyrektor. W dalszej części podano, że w wyniku analizy dokumentacji ustalono, że zarządzeniem z 4 września 2018 r. w sprawie procedur dotyczących przeprowadzania kontroli w przedsiębiorstwie posiadającym wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, określono dokładanie zasady ich prowadzenia, w tym zasadę bezstronności. Natomiast w zarządzeniu z dnia 19 listopada 2021 r. ustalono, że w przypadku wyłączenia WUP w wyniku zaistnienia okoliczności powiązań rodzinnych (i innych) podmiotu prowadzącego agencję z dyrektorem lub zastępcą dyrektora - WUP ulega wyłączeniu i kontrolę sprawuje organ wyższego stopnia. O tym

wyłaczeniu dyrektor nie poinformował Marszałka Województwa. Następnie podano, że 27 listopada 2022 r. Zarząd Województwa powziął wiedzę o działalności prowadzonej przez małżonkę powoda (która w okresie od maja 2019 r. do listopada 2019 r. była zarejestrowana w KRAZ i której zarzucano nieodprowadzanie składek oraz wobec której toczy się postępowanie prokuratorskie) a spółka ta nadal jest wpisana do rejestru agencji zatrudnienia. Powód jako dyrektor WUP był obowiązany do kontroli tych agencji, jednak nie były one kontrolowane. O tym, że wyłączenie jest pozorne świadczył fakt, że żadnych spraw do prowadzenia kontroli nie przekazano „organowi wyższego stopnia”. Jednocześnie stwierdzono, że WUP był informowany o nieopłacaniu składek przez agencje i żadna informacja w tym zakresie nie została przekazana Marszałkowi Województwa. Co najmniej od 2017 r. do listopada 2021 r. powód nie podjął żadnych działań zmierzających do wykluczenia siebie z jakiegokolwiek nadzoru nad agencjami, a jednocześnie nie była prowadzona żadna kontrola, co świadczy o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków w obszarze kontroli agencji zatrudnienia. W oświadczeniu wskazano także, że o nienależytej realizacji zadań i konflikcie interesów świadczy wypowiedź powoda w programie telewizyjnym, którą zacytowano.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało powodowi doręczone w dniu 29 listopada 2022 r., a powód odczytał je i odmówił podpisania. W czasie spotkania nie podano żadnych dodatkowych okoliczności ani nie udzielono wyjaśnień.

Sąd podkreśliły, że o ile pozwany nie udowodnił, że agencje zatrudnienia prowadzone przez żonę powoda były traktowane inaczej niż pozostałe w procesie kontrolnym, to postępowanie dowodowe wykazało bez wątpienia, że powód nadużył swojego stanowiska, wywierając wpływ na proces wyjaśnienia kwestii związanej ze złożeniem przez małżonkę oświadczenia o niezaleganiu ze składkami w dacie ubiegania się o wpis w rejestrze agencji zatrudnienia.

Nie zmieniło to jednak ogólnej oceny, zgodnie z którą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co zaktualizowało zastosowanie przepisu art. 56 § 1-2 k.p. Zgodnie z nimi, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub

przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie w myśl § 3, przepisu § 2 zdanie pierwsze nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p. Bezsporne w sprawie było, że powód był pracownikiem, o którym mowa w powołanym przepisie, gdyż w dacie rozwiązania umowy o pracę brakowało mu mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jednakże uwzględnieniu roszczenia powoda o przywrócenie do pracy sprzeciwiały się zasady współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa (art. 8 k.p.). Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, z którego wynika, że roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), nawet wówczas, gdy zgłasza je pracownik podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21, LEX nr 3419125).

Skargę kasacyjną w imieniu powoda wniósł jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne: (-) czy art. 8 k.p. umożliwia oddalenie przez sąd roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. oraz art. 45 § 3 k.p. wyłącznie w przypadku, w którym pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych? czy też możliwe jest oddalenie przez sąd tego roszczenia również w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika; (-) czy wystarczające do stwierdzenia utraty zaufania uzasadniającej zastosowanie art. 8 k.p. jest uznanie przez sąd, że pracownik nie daje rękojmi prawidłowego wykonywania obowiązków? A jeżeli tak, w jaki sposób rozumieć pojęcie rękojmi w odniesieniu do wykonywanych obowiązków z uwzględnieniem powyższych przepisów?, czy można mówić o braku rękojmi prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, jeżeli generalna ocena pracy wykonywanej przez pracownika jest pozytywna?; (-) czy w świetle ugruntowanej w

orzecznictwie „zasady czystych rąk” dopuszczalne jest zastosowanie przez sąd art. 8 k.p. do oddalenia przez roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. oraz art. 45 § 3 k.p., jeżeli pracodawca sam nie postępuje nienagannie?; (-) czy intencją ustawodawcy jest zaniechanie dokonywania tej oceny tej celowości, czy jest to zabieg mający przenieść dokonywanie jej oceny na grunt art. 8 k.p.?; (-) jak sąd oceniający możliwość zastosowania art. 8 k.p. do oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. oraz art. 45 § 3 k.p. powinien dokonywać oceny dawania przez pracownika rękojmi wykonywania obowiązków pracowniczych, w szczególności jak kompleksowa powinna być ocena realizacji obowiązków służbowych przez tego pracownika i czy można przyjąć że pracownik nie daje rękojmi prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych, jeśli generalna oceny pracy wykonywanej przez pracownika jest pozytywna?; (-) w jakich przypadkach sąd oceniający możliwość zastosowania art. 8 k.p. do oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. oraz art. 45 § 3 k.p. może oddalić lub pominąć wnioski dowodowe złożone przez pracownika, jeżeli mają one wykazać należyte wypełnianie obowiązków pracownika na danym stanowisku oraz jego przydatność zawodową w wieku przedemerytalnym, przy jednoczesnym powołaniu się przez sąd na brak rękojmi prawidłowej realizacji właśnie tych obowiązków?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pracodawca wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W takim wypadku skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne”.

Nie można zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, LEX nr 2630721).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że pozwany nie wykazał istnienia powołanej przesłanki przedsądu. Wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, aby ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów i w jej wyniku - do rozstrzygnięcia sprawy. W tym

wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Sąd Okręgowy przyjął, że uwzględnieniu roszczenia o przywrócenie do pracy, mimo że w dacie rozwiązania stosunku pracy powodowi brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, sprzeciwiały się zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, a zatem rozstrzygnięcie przyznające skarżącemu odszkodowanie zamiast wybranego przez niego drugiego alternatywnego roszczenia, to jest przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, stanowiło konsekwencję przyjęcia, że w okolicznościach faktycznych sprawy doszło do nadużycia prawa przez jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.). Oznacza to, że podstawę prawną tego rozstrzygnięcia stanowił art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p.

Odnosnie do przedstawionych przez skarżącego zagadnień, należy wskazać, że w tej sprawie Sąd Najwyższy już wypowiadał się i przyjął, iż klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, OSNP 2019 Nr 12, poz. 143). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475).

Artykuł 8 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 Nr 3, poz. 33).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się również pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (a nawet oddalić jego powództwo) w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. W przypadku powoływania się na nadużycie prawa ze względu na sprzeczność roszczenia z zasadami współżycia społecznego uzasadnienie to musi zaś wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym

prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 Nr 12, poz. 230, OSP 1995 Nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 Nr 6, poz. 175; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 Nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 416; z dnia 27 lutego 1997 r., OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 419; z dnia 12 marca 1996 r., OSNAPiUS 1996 Nr 19, poz. 288; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 Nr 24, poz. 488; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 Nr 1, poz. 5).

O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego można przy tym mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 168; z dnia 17 listopada 1999 r., OSNAPiUS 2001 Nr 7, poz. 220; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 Nr 7, poz. 160; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 Nr 21, poz. 525; z dnia 25 stycznia 2005 r., LEX nr 150801; z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest zatem wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129). Podobnie dokładnego uzasadnienia będzie wymagać przyznanie pracownikowi szczególnie chronionemu odszkodowania zamiast dochodzonego przez niego przywrócenia do pracy z powołaniem się na sprzeczność tego roszczenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, z tą jednakże różnicą, że o nadużyciu prawa z tej przyczyny nie będzie decydowało wyjątkowo naganne zachowanie pracownika naruszające zasady współżycia społecznego, lecz inne szczególne okoliczności świadczące o tym, że uwzględnienie jego roszczenia o przywrócenie byłoby nie do pogodzenia z celem przepisów regulujących szczególną ochronę

przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21, OSNP 2023, nr 2, poz. 17.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy nie przesądza ostatecznie, że wobec pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem jej bez wypowiedzenia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd pracy jedynie roszczenia alternatywnego albo nawet oddalenie powództwa. Sąd pracy może bowiem orzec o odszkodowaniu w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy w sytuacji, w której dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy można zakwalifikować w jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477¹ k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest jednak dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem orzecnictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi zaś wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 Nr 12, poz. 230; z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 Nr 6, poz. 175; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 Nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97,

OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 416; z dnia 27 lutego 1997 r., OSNAPiUS 1997 Nr 21, poz. 419; z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 Nr 19, poz. 288; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 Nr 24, poz. 488; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 Nr 1, poz. 5).

Mając na uwadze ustalenia faktyczne (one wiążą w postępowaniu kasacyjnym -art. 398¹³ § 2 k.p.c.), roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Można przy tym zgodzić się z poglądem, w myśl którego wykorzystanie przez skarżącego przysługującej mu ochrony przedemerytalnej w specyficznych okolicznościach faktycznych sprawy miało jedynie instrumentalny charakter, wobec czego stało w sprzeczności z celem tej ochrony. Sądy wskazały między innymi na uzasadnione postępowaniem powoda wątpliwości dotyczące gwarancji należytego wypełniania obowiązków na stanowisku dyrektora WUP, tym bardziej, że postępowanie dowodowe wykazało, że powód nadużył swego stanowiska, wywierając wpływ na proces wyjaśnienia kwestii związanej ze złożeniem przez jego małżonkę oświadczenia o niezaleganiu ze składkami w dacie ubiegania się o wpis w rejestrze agencji zatrudnienia. Wpływ powoda na podejmowane przez podległych pracowników czynności, potwierdziły również dokumenty, w tym pisma powoda skierowane do radców prawnych WUP. W kontekście przywołanych okoliczności - w ocenie Sądu Okręgowego – nie było możliwości przywrócenia powoda do pracy.

W judykaturze zgodnie przyjmuje się, że funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. polega na tym, iż jego zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2021 r. II PSK 133/21, LEX nr 3344294 i powołane tam orzecznictwo). Mając na uwadze stanowiska orzekających w sprawie Sądów, wystąpienie przez powoda z roszczeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach mogło też

zostać (i zostało) uznane za sprzeczne z celem ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., a zatem ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Sąd Najwyższy stoi przy tym na stanowisku, że wystąpienie przez skarżącego z roszczeniem o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych pozostawało także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, a zwłaszcza z zasadą lojalności pracownika wobec pracodawcy wynikającą z obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W podsumowaniu należy podkreślić, że pozbawienie pracownika szczególnie chronionej ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie, co potwierdzają okoliczności przywołane przez Sąd drugiej instancji.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego też na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

AGM

[a.ł]