

POSTANOWIENIE

Dnia 12 sierpnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D. Z.
przeciwko S. w O.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 sierpnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach
z dnia 19 grudnia 2024 r., sygn. akt V Pa 175/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Kielcach, wyrokiem z dnia 19 grudnia 2024 r., oddalił apelację D.Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Skarżysku-Kamiennej z dnia 30 kwietnia 2024 r., mocą którego oddalono powództwo D. Z. przeciwko S. w O. o przywrócenie do pracy (pkt 1) oraz orzeczono o kosztach procesu (pkt 2).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka jest zatrudniona w pozwanej szkole jako nauczyciel wychowania fizycznego na podstawie aktu mianowania. Pismem z dnia 1 września 2022 r. ustalono jej zakres obowiązków, a następnie powódce przedstawiono (w dniu 31 sierpnia 2023 r.) nowe obowiązki, określając pensum

(nauczyciel wychowania fizycznego 12/18, nauczyciel biblioteki 8/30, wychowawca świetlicy 2/26).

D. Z. od tego zakresu czynności nie złożyła żadnego odwołania, jednak nie podjęła się wykonywania pracy według nowych zasad. W czasie, gdy powinna pracować w bibliotece spędzała czas w pustej sali gimnastycznej. D. Z. nie stawiała się do pracy na 6.45 w świetlicy przez co dzieci pozostawały bez opieki. Powódka odmawiała przyjęcia klucza do biblioteki. Podczas wielokrotnych rozmów z dyrektorem szkoły uważała, że powinna uczyć techniki, chociaż etat był obsadzony. Potrzeba zmiany przydzielenia godzin pracy w bibliotece wynikała z faktu, iż dotychczasowy pracownik został zatrudniony jako nauczyciel matematyki, a tylko powódka miała uprawnienia do prowadzenia biblioteki.

Ustalenie powyższego zakresu obowiązków wynikało jedynie z potrzeb szkoły, dobra dzieci oraz znalezienia rozwiązania w związku z odejściem innego nauczyciela. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę ilości godzin dydaktycznych.

W opinii pracowników szkoły jest osobą konfliktową, negującą polecenia dyrektora szkoły; była ukarana karą porządkową. W dniu 26 września 2023 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie stwierdzono między innymi, iż nie wypełnia pensum nałożonego przez pracodawcę, jest konfliktowa, narusza zasady współżycia społecznego, co prowadzi do utraty zaufania. Zarząd ZNP w B. wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką za wypowiedzeniem.

Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro powódka nie odwoływała się do sądu, to powinna podjąć wskazaną pracę, zwłaszcza że miała do tego kwalifikacje oraz istniały uzasadnione potrzeby szkoły. Żaden pracownik nie może samodzielnie decydować o tym co będzie w czasie pracy robił, jakie pracę lub polecenia służbowe wykonywał.

Z drugiej strony przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują możliwości dokonywania dowolnych zmian w warunkach zatrudnienia w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Słusznie także podnosiła powódka, iż z punktu widzenia art. 23 i 20 Karty Nauczyciela dyrektor placówki nie mógł jej wypowiedzieć umowy o pracy, albowiem

nie zachodziły wskazane tam przesłanki. Jednakże - zdaniem Sądu Rejonowego - w sprawie zachodziły przesłanki z art. 8 k.p. Postawa powódki sprowadzająca się do kwestionowania przydzielonego jej pensum, mimo wiedzy o sytuacji kadrowo - organizacyjnej w pozwanej placówce, odmowa wykonywania podstawowych obowiązków (dzieci przez jej zachowanie nie mogły otrzymać książek, wypożyczyć lektur a wręcz pozostawały bez opieki), powoduje, że nie może korzystać z ochrony, jaką gwarantuje Karta Nauczyciela i przepisy prawa pracy. Pozwana zapewniła powódce dotychczasowe wynagrodzenie, pensum godzinowe, zatrudniła ją zgodnie z jej kwalifikacjami. Mimo to postępowanie dowodowe wskazywało, iż powódka nastawiona jest na konflikt z nową dyrektorką placówki, nie chce dostosować się do jej poleceń. Zdaniem Sądu Rejonowego, zachodziła podstawa do zwolnienia jej dyscyplinarnego. Przywrócenie powódki do pracy tylko dlatego, że pozwany nie zdecydował się na zwolnienie dyscyplinarne, a naruszył art. 23 Karty Nauczyciela jest niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w tak ustalonym stanie faktycznym zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji. Wbrew twierdzeniom powódki nie pracowała ona jedynie jako nauczyciel wychowania fizycznego (w roku szkolnym 2021/2022 ustalono jej tygodniowy zakres obowiązków jako 12 godzin wychowania fizycznego, 1 godzina wychowawstwa, 1 godzina zajęć sportowych świetlicy, zaś w roku 2023/2024 miała pensum jako nauczyciel wychowania fizycznego 12/18, nauczyciel bibliotekarz 8/30 oraz wychowawca świetlicy 2/26). Już tylko z tych powodów roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne było bezzasadne. Mimo tak ustalonego pensum powódka od 1 września 2023 r. nie wypełniała nałożonych przez pracodawcę obowiązków uznając, że powinna uczyć wyłącznie wychowania fizycznego i techniki. Tymczasem zakres przydzielonych obowiązków był zasadny, bowiem dotychczasowy nauczyciel (bibliotekarz) musiał przejąć obowiązki nauczania matematyki, zaś w szkole jedynie powódka miała uprawnienia do prowadzenia biblioteki. Tymczasem zamiast podjąć pracę za każdym razem powódka zgłaszała „gotowość do podjęcia zatrudnienia w zakresie wychowania fizycznego i techniki”, po czym przebywała w pustej sali gimnastycznej i nie świadczyła pracy. D. Z. nie

podjęła obowiązków nauczyciela w bibliotece, nie odebrała kluczy ani przekazanych przez dotychczasowego nauczyciela zasobów bibliotecznych. W wyniku tych działań powódki dochodziło do sytuacji, w której uczniowie nie mieli jak wypożyczać książek.

Sąd Okręgowy zauważył, że wobec uzyskania prawa do emerytury (maj 2024 r.) powódka skorygowała roszczenie, wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy po ustaniu stosunku pracy i wniosła o zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę w wysokość trzykrotności wynagrodzenia w kwocie 18.017,40 zł. W ocenie Sądu, i te roszczenie nie jest zasadne, skoro pracownik nie wykonywał powierzanej mu pracy, jest konfliktowy, narusza zasady współżycia społecznego, zaś pracodawca całkowicie utracił zaufanie do niego. Słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że samo wypowiedzenie umowy o pracę spełniało wymagania formalne, zaś przyczyny wypowiedzenia oraz zawarta tam argumentacja okazały się prawdziwe. Powódka miała kwalifikacje do wykonywania pracy w sposób określony w nowym zakresie obowiązków i zlecone czynności wynikały z potrzeb szkoły i były podyktowane dobrem dzieci, jak również zmierzały do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania placówki oświatowej. Zatem skorzystanie z odwołania się do art. 8 k.p. było trafne, zwłaszcza gdy były podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, to jest: czy nauczyciel mianowany, wobec którego dyrektor szkoły dokonał jednostronnej zmiany ustawowo określonego pensum (art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela), stanowiącej w istocie przeniesienie na inne stanowisko pracy w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy, bez uzyskania wymaganej prawem zgody tego nauczyciela i z pominięciem procedury przewidzianej w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 KN - co w świetle przepisów prawa czyni czynność prawną pracodawcy nieważną - ma prawo, powołując się na treść wiążącego go stosunku pracy i wynikające z niego obowiązki oraz na art. 100 § 1 k.p., odmówić świadczenia pracy zgodnie z tak bezprawnie i nieważnie zmienionym pensum (to jest odmówić

wykonania polecenia służbowego dotyczącego pracy poza ramami prawnie obowiązującego go pensum), czy też taka odmowa, stanowiąca reakcję na wcześniejsze, obiektywnie bezprawne działanie pracodawcy naruszające przepisy Karty Nauczyciela, może być zakwalifikowana jako zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego uzasadniające zastosowanie art. 8 k.p. i w konsekwencji pozbawić nauczyciela ochrony prawnej. Ponadto istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i mogących wywoływać rozbieżności w orzecznictwie w zakresie: (-) relacji i wzajemnego oddziaływania przepisów Karty Nauczyciela gwarantujących stabilność warunków pracy nauczyciela mianowanego (art. 18 ust. 1, art. 22 ust. 2, art. 23, art. 42 ust. 3 KN) oraz klauzuli generalnej nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), zwłaszcza w kontekście oceny zachowania pracownika będącego reakcją na bezprawne działania pracodawcy (-) skutków prawnych nieważnej czynności pracodawcy dotyczącej zmiany warunków pracy dla obowiązku świadczenia pracy przez pracownika i możliwości odmowy wykonania polecenia opartego na takiej nieważnej czynności (art. 100 § 1 k.p. w związku z przepisami KN). Ujednolicenie wykładni w tym zakresie jest konieczne dla zapewnienia pewności prawa i spójności orzecznictwa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na przyjęcie do rozpoznania.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek (art. 398⁴ § 2 k.p.c.). Rozstrzygnięcie Sądu

Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o których mowa w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Podstawy przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania są aktualnie powszechnie znane, bowiem orzecznictwo ugruntowało wszelkie wątpliwości, jakie na tym tle mogą wystąpić, a stosowne przepisy k.p.c. nie podlegały zmianom w ostatnim czasie. Nie ma zatem powodów, by obecnie szczegółowo powtarzać okoliczności, jakie musi spełnić wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w zakresie przesłanki wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Niewątpliwie nie może przynieść spodziewanego skutku oparcie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzeby wykładni przepisów prawa o te same jednostki redakcyjne (tu art. 18 ust. 1 i art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 986, dalej jako KN), bowiem albo coś jest nowe i dotychczas nie zostało rozstrzygnięte, albo dane normy były wykładane przez Sąd Najwyższy i doszło do rozbieżnych poglądów w tym obszarze, które należy wówczas przytoczyć. Zatem z założenia jedna przesłanka jest fałszywa.

Idąc dalej, to zbudowany przez skarżącego problem prawny nie spełnia cech istotnego zagadnienia prawnego, a na pewno nie został umotywowany w sposób zbliżony do zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c. (taki warunek powinna spełniać dana przesłanka przyjęcia skargi do rozpoznania). Skarżący nie przedstawił możliwych sposobów wykładni prawa ani też nie wskazał własnej propozycji rozstrzygnięcia zagadnienia, które – co zaznaczono na wstępie – wymaga korelacji szeregu przepisów (art. 42 ust. 3, art. 18 ust. 1, art. 22 ust. 2, art. 20 KN oraz art. 100 i art. 8 k.p.). W praktyce nie budzi wątpliwości możliwość

stosowania rozwiązań przewidzianych prawem pracy, na co literalnie wskazuje art. 91c ust. 1 KN. Potwierdza to również orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 13/99, OSNP 2000 nr 12, poz. 468).

Zakres stosowania klauzul generalnych został w orzecznictwie Sądu Najwyższego dostatecznie wyjaśniony i nie budzi kontrowersji. Warto tylko przypomnieć, że Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się przesłankami, w których istnieje możliwość zastosowania art. 8 k.p. W uzasadnieniu wyroku z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 Nr 12, poz. 143) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zawarta w tym przepisie klauzula generalna zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu). Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (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). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki 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 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s.161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki: z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587).

Zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości pracownika podlegającego szczególnej ochronie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2025 r., III PSKP 44/24, LEX nr 3854339). Inna rzecz, czy tego rodzaju konstrukcja została w sprawie zastosowana prawidłowo, lecz ewentualne oczywiste mankamenty na tym tle (o ile istniały) mogły potencjalnie lokować się w przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (oczywiste naruszenie prawa). Sąd Najwyższy jednak nie poszukuje – za skarżącego – innych przesłanek, które uzasadniają przyjęcie sprawy do rozpoznania. Oceny tej nie koryguje powołanie się na przykład na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2023 r., III PSKP 2/22 (OSNP 2023 nr 8, poz. 82), bo dane orzeczenia – jak i inne przytoczone w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – nie tworzą podstaw obrazujących się ziszczenie podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Kończąc, można zaznaczyć, że sąd powszechny jest uprawniony do wważenia okoliczności sprawy, to znaczy sposobu postępowania pracodawcy i reakcji pracownika na

czynności modyfikujące stosunek pracy. Wówczas kontekst oceny nie musi ograniczać się czasowo do momentu działania pracodawcy. Niewątpliwie sądy powszechne spojrzały na problem systemowo, biorąc pod uwagę sposób działania pracodawcy oraz zachowanie pracownika. Niewątpliwie szczególna ochrona pracy stosunku pracy nauczycieli mianowanych chroniona jest w sposób szczególny, o wiele mocniej niż wielu innych grup zawodowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2023 r., III PSKP 35/22, LEX nr 3589191). Jednak ta ochrona – jak każda inna – ma swoje granice i cele. Stąd dopiero w konkretnym stanie faktycznym istnieje możliwość oceny, czy zachowanie pracownika (nauczyciela) licuje z rodzajem wykonywanej pracy, zwłaszcza gdy odmowa jej wykonania uderza w inne osoby (tu dzieci), które pozostają bez opieki w szkole albo nie mają możliwości korzystania z biblioteki (tak ustaliły w sprawie sądy). Wówczas może dojść do zastosowania klauzuli generalnej, gdy orzekający sąd uzna (tak było w sprawie), że stopień zachowania pracownika niesie za sobą rażące lekceważenie porządku prawnego, które per saldo wymusza pozbawienie go należnego mu prawa, bowiem skala tego naruszenia (a do tego sama postawa pracownika) jest obciążona o wiele silniejszym ładunkiem ujemnym niż postępowanie pracodawcy – które co do zasady powinno być zwalczane na drodze postępowania sądowego, a nie obstrukcyjnego zachowania kosztem osób trzecich.

Sumując powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. a o kosztach postępowania kasacyjnego z mocy art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[a.ł]