



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa I.F.

przeciwko G. w Z.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu

z dnia 13 stycznia 2023 r., sygn. akt IV Pa 34/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

[az]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 września 2022 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli przywrócił powódkę I. F. do pracy w G. w Z. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Okręgowy w Sieradzu, wyrokiem z dnia 13 stycznia 2023 r., oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego.

W sprawie ustalono, że powódka I. F. zatrudniona została w G. w Z. w dniu 9 maja 2016 r. na stanowisku asystenta rodziny, początkowo na podstawie umowy na czas zastępstwa, a od 1 lutego 2019 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, od 30 września 2021 r. świadcząc pracę w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. I. F. jest członkiem P.. Organizacja związkowa poinformowała pracodawcę powódki o konieczności uzyskania jej zgody na wypowiedzenie i rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. W dniu 23 sierpnia 2021 r. do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli wpłynął prywatny akt oskarżenia kierownika pozwanej placówki – K. F. przeciwko powódce, w którym I. F. oskarżono o przekazywanie pracownikom G. w Z. informacji o okradaniu przez kierownika potrzebujących z żywności oraz fałszowaniu dokumentów dotyczących jej rozdysponowywania. Postępowanie w tej sprawie umorzono wobec braku znamion czynu zabronionego. Decyzją z dnia 23 maja 2022 r. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych udzielił G. w Z. (na skutek skargi powódki) upomnienia za naruszenie polegające na udostępnianiu danych osobowych I. F. w zakresie informacji o przynależności związkowej.

W dniu 11 maja 2022 r. kierownik G. w Z. sporządził pismo adresowane do P. z informacją o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Pismo to zostało doręczono adresatowi w dniu 13 maja 2022 r. W dniu 30 maja 2022 r. I. F. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 1 czerwca 2022 r. P. podjęła uchwałę o niewyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Powódka w ramach zatrudnienia w pozwanej placówce nigdy nie świadczyła pracy w sobotę.

Sąd Okręgowy nie zaaprobował stanowiska prezentowanego przez pozwanego, że przy obliczaniu terminu z art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854 ze zm.) inaczej niż w art. 111 § 2 k.c., wlicza się do niego dzień zawiadomienia przez pracodawcę organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej

zmiany stosunku prawnego lub o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego. W konsekwencji uznał, że nawet przy przyjęciu, że sobota jest „dniem roboczym” w rozumieniu art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych (zgodnie ze stanowiskiem pozwanego), 14 - dniowy termin wskazany w tym przepisie rozpoczął swój bieg 14 maja 2022 r. i pozwany powinien oczekiwać na odpowiedź związku co najmniej do 30 maja 2022 r. z tego względu, że - wykluczając niedzielę, tj. dzień wolny od pracy w rozumieniu ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1920 ze zm.), a więc dzień „nieroboczy” - termin do zajęcia stanowiska przez związek upływał 30 maja 2022 r. o godz. 0:00. Najwcześniej zatem pracodawca mógł złożyć oświadczenie o wypowiedzeniu 31 maja 2022 r.

Sąd Okręgowy dodał także, że pojęcie „dnia roboczego” powinno obejmować dni od poniedziałku do piątku włącznie, w szczególności, że powódka zatrudniona była w jednostce gminnej funkcjonującej właśnie w takich ramach czasowych i nigdy nie świadczyła pracy w sobotę. Sąd Okręgowy podkreślił, że po nowelizacji art. 115 k.c. (od 1 stycznia 2017 r., na mocy ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. 2016 r., poz. 225) soboty, które - jako dni wolne nie mają charakteru powszechnego - uzyskują kwalifikację alternatywnie taką samą jak dni ustawowo wolne od pracy.

W rezultacie, Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co stanowi przesłankę przywrócenia pracownika do pracy - stosownie do art. 45 § 1 k.p.

Dalej Sąd Okręgowy – odnosząc się do zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 8 k.p. - wywiódł, że „mimo przedstawienia przez pozwanego pracodawcę szeroko rozbudowanych i licznych zarzutów mających uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę, to jednak nawet potwierdzenie ich istnienia w toku postępowania sądowego nie skutkowałoby koniecznością przyjęcia założenia, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy winno podlegać oddaleniu z racji jego sprzeczności z klauzulą generalną, określoną w art. 8 k.p., zwłaszcza że przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie polegały na rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych bądź zasad współżycia społecznego czy też szczególnie nagannym zachowaniu powódki jako działacza związkowego”.

Pozwany w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku zarzucił naruszenie:

1. prawa materialnego, tj.:

1. art. 32 ust. 1 i 1¹ ustawy o związkach zawodowych, przez jego błędną wykładnię wskutek przyjęcia, że użyte w tym przepisie pojęcie „dnia roboczego” nie obejmuje sobót;

2. art. 111 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 110 k.c. w związku z art. 32 ust. 1 i 1¹ ustawy o związkach zawodowych, wskutek jego zastosowania i przyjęcia, że przy obliczaniu terminu na wyrażenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - lub odmowy takiej zgody, nie uwzględnia się dnia, w którym nastąpiło złożenie przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o takim zamiarze;

3. art. 45 § 1 k.p., przez jego zastosowanie w konsekwencji błędnego przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a wskutek tego zaistniała podstawa do przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach;

4. art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji nieprzyjęcie, że korzystanie przez powódkę z ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stanowiąc jednocześnie czynienie z przysługującego prawa podmiotowego użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem;

5. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 227 k.p.c. w związku z art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c., przez uznanie za zasadne pominięcie przez Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli wniosków dowodowych pozwanego ze względu na uznanie ich za nieprzydatne z punktu widzenia wyrokowania, co doprowadziło w konsekwencji do nieprzeprowadzenia merytorycznej oceny argumentów wysuwanych przez pozwanego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powódka, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy zauważyć, że skoro strona pozwana nie kwestionuje, że w sprawie ma zastosowanie art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, to nie ma sporu co do tego, że stosunek pracy powódki podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Stosownie art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;

2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

W przepisie tym mowa o „dniach roboczych”, natomiast ustawa o związkach zawodowych nie zawiera definicji legalnej tego zwrotu. Niewątpliwie pomocne w odkodowaniu jego znaczenia jest odniesienie się do ustawy o dniach wolnych od pracy, ponieważ uznanie przez ustawodawcę określonych dni jako wolne od pracy wyklucza ich zakwalifikowanie jako „dni roboczych”. Natomiast wątpliwości (także w tej sprawie) budzi taka kwalifikacja sobót.

Skarżący, przedstawiając zarzuty dotyczące obliczania biegu terminu z art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, odwołuje się do orzecznictwa sądów administracyjnych, w których odkodowywano zwrot „dni robocze” pochodzący z przepisu zawartego w akcie prawnym pozostającym poza zakresem prawa pracy, a mianowicie z art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 21 marca 1985 r. o drogach publicznych (jednolity tekst: Dz.U z 2024 r., poz. 320). W tym zakresie skarżący wskazuje na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 3 września 2015 r., II SA/Bk 397/15, LEX nr 1940818), zgodnie z którym sobota może być uznana za dzień roboczy w rozumieniu art. 13b ust. 1 ustawy o drogach publicznych. Do takiego wniosku doprowadziło w tym wypadku orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego bazujące na interpretacji art. 57 § 4 k.p.a. (w brzmieniu obowiązującym do 30 maja 2017 r.). Mianowicie w uchwale siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 czerwca 2011 r., I OPS 1/11 (ONSAiWSA 2011 nr 5 poz. 95) przyjęto, że sobota jest dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy w rozumieniu art. 57 § 4 k.p.a., z powołaniem się na pogląd wyrażony w uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 czerwca 2001 r., FPS 7/00 (ONSA z 2001 r. nr 4, poz. 149), że „obecnie są dwie kategorie dni wolnych od pracy: te, które wynikają z ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy, oraz te, które wynikają z ustawowej zasady pięciodniowego tygodnia pracy”, a także, że „pięciodniowy tydzień pracy ma charakter ustawowy i powszechny, a w praktyce dniem wolnym od pracy, ustalonym w rozkładach pracy, jest z reguły sobota”.

Inaczej kwestię tę rozstrzygał Sąd Najwyższy na tle przepisów procesowych. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03 (OSNC 2004 nr 1, poz. 1), której nadano moc zasady prawnej, stwierdzono, że sobota nie jest dniem uznanym ustawowo za wolny od pracy w rozumieniu art. 115 k.c. (w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016 r.) w związku z art. 165 § 1 k.p.c.

Także na tle art. 123 § 3 k.p.k., w brzmieniu obowiązującym do 4 października 2019 r., Sąd Najwyższy uznawał, że sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy (zob. postanowienia: z dnia 24 listopada 2003 r., IV KZ 43/03, LEX nr 82449;

z dnia 23 lutego 2012 r., III KK 289/11, OSNKW 2012, z. 6 poz. 63; z dnia 27 sierpnia 2014 r., IV KK 166/14, LEX nr 1499210).

Dopiero zmiany legislacyjne powyższych przepisów (zob. art. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców; Dz.U. 2017 r., poz. 2255 ze zm. oraz art. 1 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 r., poz. 1694, a także art. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. 2017 r., poz. 935) spowodowały, że przy obliczaniu terminów procesowych sobota stała się dniem równorzędnym z dniem ustawowo wolnym od pracy.

Na tle przywołanego orzecznictwa (także Sądów administracyjnych uznających sobotę jedynie za dzień równorzędny z dniem wolnym od pracy) i wskazanych zmian legislacyjnych dotyczących obliczania terminów procesowych nie można uznać soboty za dzień ustawowo wolny od pracy, ale jedynie za dzień zrównany w tych przepisach z dniem ustawowo wolnym od pracy. To z kolei nie jest wystarczające, aby sobota była uznana za „dzień roboczy” w rozumieniu art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych.

Należy zauważyć, że argumentacja wszystkich przywołanych orzeczeń zasadnie zasadza się na przepisach prawa pracy dotyczących czasu pracy. Z przepisów tych wynika bowiem tygodniowy rozkład czasu pracy pozwalający na zidentyfikowanie przypadających w nim „dni roboczych”.

Zgodnie z art. 129 § 1 k.p., czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 20/01 (OSNAPIUS 2003 nr 6, poz. 141) podkreślono, że parametr pięciodniowego tygodnia pracy wyznaczający podstawową normę czasu pracy ma charakter przeciętny (w przyjętym okresie rozliczeniowym). Z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynika, że w okresie rozliczeniowym powinien on

obejmować maksymalnie 5 dni pracy oraz co najmniej 2 dni wolne. Pierwszym dniem wolnym jest niedziela, będąca dniem ustawowo wolnym od pracy, a w przypadku pracowników wykonujących dozwoloną pracę niedzielą – dzień wolny udzielony w zamian za pracę w niedzielę. Drugi dzień wolny (dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) nie został przez ustawodawcę narzucony, wobec czego powinien zostać określony w rozkładzie czasu pracy wynikającym z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia, przy czym nie ma wymogu, aby drugim dniem wolnym była sobota.

Przyjęty w aktach zbiorowych dzień wolny może być modyfikowany w odniesieniu do poszczególnych pracowników na ich pisemny wniosek w ramach indywidualnego rozkładu czasu pracy, który został dopuszczony w art. 142 k.p. Jeśli natomiast w aktach zbiorowych nie określono dnia wolnego wynikającego z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, powinien on zostać wskazany w rozkładach czasu pracy ustalanych dla poszczególnych pracowników. Ustalenie dnia wolnego od pracy w aktach zbiorowych będzie uzasadnione, jeśli dzień ten ma charakter stały (np. wolna sobota). W takim przypadku pracodawca może ograniczyć się do postanowienia układowego lub regulaminowego, przewidującego np., że w zakładzie pracy praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku. Jeśli natomiast proces pracy cechuje duża zmienność zapotrzebowania na pracę w poszczególnych częściach okresu rozliczeniowego, pracodawca będzie z reguły zainteresowany bieżącym wskazywaniem dni wolnych w harmonogramach, uwzględniając aktualne potrzeby w zakresie organizowania czasu pracy (taka sytuacja może wystąpić szczególnie w systemie równoważnego czasu pracy). To powoduje, że u jednego pracodawcy pozaustawowe dni wolne od pracy poszczególnych pracowników mogą przypadać albo w każdym tygodniu albo niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego i to w różne dni tygodnia. Ma to miejsce wtedy, gdy zakład pracy nie jest czynny wyłącznie od poniedziałku do piątku. U osób zatrudnionych za wynagrodzeniem na podstawach cywilnoprawnych (zob. art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) możliwe są jeszcze inne metody obliczania „dni roboczych”.

Powyższe spostrzeżenia skłaniają do wniosku, że dla pewności prawnej w stosunkach pracy właściwe będzie przyjęcie, że w komentowanym przepisie chodzi

o „dni robocze” obowiązujące u danego pracodawcy, a nie dni robocze danej osoby wykonującej pracę zarobkową. Będzie to oznaczało, że gdy nie zastrzeżono (w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu), że w zakładzie pracy praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku, to „dniem roboczym” będzie także sobota. Tego rodzaju wykładnia rodzi o wiele mniejsze rozbieżności i bardziej klarownie określa termin do zajęcia stanowiska przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, niż gdyby punktem odniesienia stały się „dni robocze” danej osoby wykonującej pracę zarobkową. W tym kontekście pojęcie „dni roboczych” będzie zunifikowane u tego samego pracodawcy. Będzie więc z góry przewidywalny upływ terminu z art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, co pozwoli na uniknięcie dodatkowych niejasności mogących powstać na gruncie rozkładu czasu pracy danego pracownika w danym okresie rozliczeniowym.

W konsekwencji, jeśli u pozwanego – zgodnie z rozkładem czasu pracy - praca wykonywana była od poniedziałku do piątku, to do liczby dni wskazanych w art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie należało wliczać sobót i niedziel. Tak więc potwierdził się zarzut naruszenia art. 32 ust. 1 i 1¹ ustawy o związkach zawodowych (wzmiankowany termin upłynął z dniem 2 czerwca 2022 r.).

Skarżący twierdzi także, że art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych określa sposób obliczania terminu, przyjmując, że bieg tego terminu rozpoczyna się „od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia”, a więc ustanawia rozwiązanie odmienne niż określone w art. 111 § 2 k.c., które przy obliczaniu terminu nie uwzględnia zdarzenia rozpoczynającego jego bieg – dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego.

Zgodnie z art. 110 k.c., jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się art. 111–116 k.c. Istotnie art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych określa początek biegu terminów do wyrażenia zgody lub jej odmowy przez zarząd organizacji związkowej jako liczony „od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia”. Nie oznacza to jednak, jak twierdzi skarżący, że przepis ten określa autonomicznie sposób jego obliczania, co z mocy

art. 110 k.c. a *contrario* przekreślałoby zastosowanie art. 111 § 2 k.c. („Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło.”). Jest wręcz przeciwnie, przepis ten właśnie wskazuje zdarzenie, które otwiera bieg terminu i jest nim „złożenie przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia”. Dlatego, w myśl art. 111 § 2 k.c., nie uwzględnia się przy obliczaniu tego terminu dnia, w którym złożono to zawiadomienie. Podobną zresztą formułę przewidują przepisy art. 38 k.p. czy art. 256 k.p. i 264 k.p., stanowiąc, że bieg terminu odpowiednio: do zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową co do zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, do wystąpienia do sądu pracy o uznanie ugody za bezskuteczną, do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy otwiera się odpowiednio: „od otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia”, od „dnia zawarcia ugody”, od „wypowiedzenia umowy o pracę”. Nigdy w orzecnictwie ani w praktyce nie budziło też wątpliwości, że do tych ostatnio wymienionych przepisów ma zastosowanie art. 115 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W konsekwencji nie można podzielić zarzutu, że Sąd Okręgowy naruszył art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 8 k.p.

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).

Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje 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 Sądu Najwyższego: 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).

Posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

Od 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) w orzecznictwie nie jest kwestionowany pogląd, że na podstawie art. 477¹ k.p.c. (w związku z art. 8 k.p.), ale już nie na podstawie art. 45 § 2 k.p. (a to ze względu na regulację art. 45 § 3 k.p.), sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o

przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (por. także wyroki: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 336; z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 535/01, LEX nr 1165843; z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326). Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu, nadużyje swoich uprawnień i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma jednakże miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględności charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy uznaje bowiem, iż o ile wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej (obecnie: objęcie go ochroną związkową) po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia stosunku pracy lub w okresie biegu wypowiedzenia sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy lub do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego albo ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 549/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 157 oraz z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 11/04, Prawo Pracy 2005 nr 7-8, s. 42), to za takie może być uznane w okolicznościach danego przypadku utworzenie związku zawodowego lub wybór pracownika do zarządu zakładowej organizacji związkowej albo na społecznego inspektora pracy (aktualnie: objęcie go ochroną związkową) wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już

wypowiedzeniem umowy o pracę lub po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 133; z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 6, s. 316). W judykaturze podkreśla się przy tym, że w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z *ratio legis* określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych dochodzenie przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się jednak, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi objętemu tą ochroną w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienia pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń w sytuacji, w której wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę dokonano nie tylko z naruszeniem prawa (bez zgody związku zawodowego), ale także w sytuacji braku przyczyn uzasadniających takie działania (por. pośród wielu - wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 marca 2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252; z dnia 20 października 2015 r., I PK 288/14, LEX nr 2122370 oraz powołany wcześniej wyrok z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 155/15).

Jak więc wynika z przedstawionego orzecznictwa, odmowa przywrócenia do pracy działacza związkowego (któremu – w obecnym stanie prawnym - wypowiedziano umowę o pracę mimo nieuzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej) wymaga rozważenia okoliczności danego przypadku. Tego zaś zabrakło w wyroku Sądu drugiej instancji. Nie ustalono nawet w uzasadnieniu wyroków sądów *meriti* przyczyn podanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Kwestą tą nie zajął się w ogóle Sąd pierwszej instancji, poprzestając na stwierdzeniu, że:

„wypowiedzenie z 30 maja 2022 roku, złożone przed upływem terminu, o którym mowa w ustawie o związkach zawodowych, nie mogło być skuteczne. Powyższa konstatacja była wystarczającą do uwzględnienia powództwa, bez merytorycznej oceny stawianych w oświadczeniu przez pracodawcę zarzutów”. Sąd drugiej instancji natomiast - rozważając sformułowany w apelacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie - ograniczył się do stwierdzenia, że „mimo przedstawienia przez pozwanego pracodawcę szeroko rozbudowanych i licznych zarzutów, mających uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę, to jednak nawet potwierdzenie ich istnienia w toku postępowania sądowego nie skutkowałoby koniecznością przyjęcia założenia, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy powinno podlegać oddaleniu z racji jego sprzeczności z klauzulą generalną, określoną w art. 8 k.p., zwłaszcza że przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie polegały na rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych bądź zasad współżycia społecznego czy też szczególnie nagannym zachowaniu powódki jako działacza związkowego.” Stanowisko to nie poddaje się kontroli Sądu Najwyższego, bowiem nie są znane okoliczności faktyczne, które doprowadziły Sąd Okręgowy do takiego wniosku. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r. II PK 241/10, LEX nr 817524). Należy przy tym pamiętać, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do dokonywania ustaleń faktycznych za Sąd drugiej instancji, koniecznych dla prawidłowej subsumcji.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na

podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[r.g.]