



Sygn. akt I PSKP 90/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

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

w sprawie z powództwa A. R.

przeciwko T. w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku

z dnia 16 lipca 2020 r., sygn. akt IV Pa 5/20,

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

UZASADNIENIE

Powódka A. R. wniosła 16 maja 2016 r. przeciwko pozwanemu T. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zwrot kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że podana przez pozwanego przyczyna

wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, tj. reorganizacja mediów była nieprawdziwa i niekonkretna. Faktyczną przyczyną wypowiedzenia była jej działalność publiczna jako radnej Miasta R. niezgodna z zapatrywaniami przedstawicieli pozwanego oraz obozu politycznego sprawującego w tamtym okresie władzę w R.. W piśmie z 1 sierpnia 2016 r., powódka podniosła, że 15 czerwca 2016 r. złożyła pozwanemu oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków umowy o pracę i umowa o pracę została rozwiązana z końcem okresu wypowiedzenia, tj. 31 lipca 2016 r. Dlatego wniosła o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w kwocie 3.325,57 zł miesięcznie.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Na rozprawie 1 października 2019 r. powódka oświadczyła, że wyraża zgodę na przywrócenie jej do pracy na stanowisko redaktora programów radiowych.

Wyrokiem z 1 października 2019 r., Sąd Rejonowy w Rybniku przywrócił powódkę A. R. do pracy u pozwanego na stanowisko redaktora programów radiowych na dotychczasowych warunkach płacy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy za okres od 1 sierpnia 2016 r. do daty uprawomocnienia się wyroku w wysokości po 3.325,57 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. R. była zatrudniona w pozwanym T. na podstawie umowy na czas określony od 17 kwietnia 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. na stanowisku asystenta ds. multimediiów. Następnie, strony zawarły umowę na czas określony od 1 września 2001 r. do 31 grudnia 2001 r., na mocy której powódka kontynuowała pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku. Od 1 stycznia 2002 r. do 31 grudnia 2002 r., powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony również na stanowisku asystenta ds. multimediiów, a zgodnie z aneksem umowa o pracę została przedłużona na okres od 1 stycznia 2003 r., do 31 grudnia 2003 r. Z kolei od 1 stycznia 2004 r., powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierownika redakcji radiowej, a wymiar jej czasu pracy wynosił 40 godzin tygodniowo i był dostosowany do potrzeb w uzgodnieniu z asystentem I.. Nadto, u pozwanego wymagano rejestrowania godzin pracy. Aneksem z 30 grudnia 2011 r., zmieniono od 1 stycznia 2012 r.

miesięczne wynagrodzenia powódki na kwotę 3.325,57 zł brutto. Do obowiązków powódki na stanowisku kierownika redakcji radiowej w dziale administracyjnym należało: Public Relations oraz reklama: redakcji, radia1, radia2, gazety [...], produktów offline oraz kanału TV; sporządzanie rozliczeń miesięcznych na umowy o dzieło, zlecenie itp., pozyskiwanie praktykantów oraz wolontariuszy; pisanie, koordynacja oraz rozliczanie wniosków MSWiA; pisanie, koordynacja oraz rozliczanie wniosków do pozostałych fundacji oraz innych grantodawców. Dodatkowo, powódka sprawowała funkcję naczelnego gazety [...]. Z kolei w wydziale dziennikarskim do obowiązków powódki należało: tworzenie audycji radiowych emitowanych z puszki w radiu1; tworzenie audycji TV emitowanych z puszki; tworzenie reportaży oraz materiałów radiowych do emisji w audycjach; pisanie artykułów do gazety [...]. Nadto, w dziale dziennikarskim powódka pełniła funkcję reportera audycji TV oraz prezenter/moderatora audycji [...].

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że względem wykonywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych nie było zastrzeżeń. Powódka wykonywała swoje obowiązki sumiennie, z pełnym zaangażowaniem, zgodnie z obowiązującym, nienormowanym rozkładem czasu pracy, za co była niejednokrotnie gratyfikowana przez szerokie spektrum instytucji. Powódka nie wymuszała na pozostałych pracownikach, by wykonywali za nią jej obowiązki pracownicze. Powódka w związku z zajmowanym stanowiskiem pracy, czasem wskazywała pozostałym pracownikom redakcji radiowej, jakie obowiązki pracownicze mają zostać zrealizowane.

Sąd Rejonowy podniósł, że po raz pierwszy zamiar złożenia wypowiedzenia został przedstawiony powódce 15 stycznia 2016 r., kiedy reprezentujący pozwanego – W. Ś. wyraźnie stwierdził, iż nie ma zarzutów co do pracy powódki ale on, jak i pozostali przedstawiciele pozwanego nie są zadowoleni z jej działalności samorządowej. Pracownicy redakcji radiowej sprzeciwiali się wystąpieniu powódki na przystani kajakowej w R. w październiku 2015 r., gdzie podczas konferencji powódka przekazała informacje o negatywnych komentarzach na jej temat wysyłanych z domu Prezydenta Miasta R. – M. L.. W ramach sprzeciwu dwoje pracowników pozwanego, złożyło wypowiedzenia umów o pracę, a jeden pracownik, któremu kończył się czas obowiązywania terminowej umowy o

pracę, nie chciał zawrzeć kolejnej umowy. Pracownicy wskazywali, że w związku z działalnością polityczną powódki musieli ją zastępować w pracy, co generowało dla nich dodatkową pracę. Działania podjęte przez pracowników nie doprowadziły ostatecznie do zakończenia ich współpracy z pozwanym. Celem rozwiązania konfliktu zdecydowano o zmianie struktury organizacyjnej u pozwanego.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powódka startowała w wyborach w 2014 r. na Prezydenta Miasta R.. Ze Stowarzyszenia w wyborach prezydenckich startowały z niepowodzeniem m.in. T. K., M. K. i E. S.. Kontrkandydatem powódki w drugiej turze wyborów był M. L., z którym powódka pozostawała w sporze. Powódka 25 listopada 2015 r., złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstw z art. 256 kk, art. 257 kk i art. 212 kk przez nieustalonych sprawców. Powódka wskazała, iż w trakcie wyborów prezydenckich w 2014 r., wymienione przez nią artykuły zawierały pomawiające ją wpisy, która miały ją poniżyć w opinii publicznej i narazić na utratę zaufania w sferze działalności publicznej. Z ustaleń policji wynikało, że wiadomości były wysyłane z komputera znajdującego się w domu M. L.. Postępowanie w tym zakresie zostało umorzone. Z kolei, M. L. wytoczył powództwo przeciwko powódce o pomówienia w październiku 2015 r., które ostatecznie zostało umorzone. Powódka była jednym z inicjatorów referendum w sprawie odwołania M. L. przed upływem kadencji. Jednocześnie powódka zaznaczała, iż nie zamierzała kandydować w wyborach po ewentualnej dymisji lub odwołaniu dotychczasowego Prezydenta. 23 lutego 2016 r., powódka złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez W. Ś. i M. L. (pracownika i przedstawiciela pozwanego) z art. 271 § 1 kk, art. 272 kk i art. 273 kk. W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyna podana w wypowiedzeniu jej warunków umowy o pracę była poświadczeniem nieprawdy i podstępным wprowadzeniem w błąd. Postępowanie w tym zakresie zostało umorzone. W. Ś. startował z niepowodzeniem w wyborach do Rady Miasta w 2010 r. z Komitetu Wyborczego Wyborców M. L. [...] dla R., a także nie otrzymał mandatu w 2014 r. w wyborach do Rady Powiatu startując z Komitetu Wyborczego [...]. W marcu 2016 r., w tekście [...], który ukazał się w dodatku do niemieckiego tygodnika W., W. Ś. wyraził sprzeciw przeciwko politycznym działaniom powódki wskazując m.in. iż powódka

od wielu lat działa destrukcyjnie na wypracowaną pozycję mniejszości niemieckiej w różnych kręgach kulturowych oraz urzędach lokalnych.

Na wniosek W. Ś., uchwałą Zebrania Delegatów T. z 7 maja 2016 r., powódka została odwołana z funkcji członka Zarządu Stowarzyszenia ze względu na szkodliwą działalność na rzecz dobrego wizerunku i dobrego imienia Mniejszości [...] w powiecie [...]. Miasto R. wspierało działalność pozwanego w zakresie niektórych realizowanych przez niego przedsięwzięć. Struktura organizacyjna redakcji radiowej oraz redakcji gazety do sierpnia 2016 r., obejmowała: zarząd (Dyrektor Zarządzający), stanowisko kierownika biura i referenta ds. mediów i administracji, a także stanowiska kierownika oraz zastępcy kierownika redakcji radiowej będących przełożonymi: redaktora technicznego, referenta ds. projektów rozliczeń oraz administratora strony internetowej. W wyniku reorganizacji, od sierpnia 2016 r. struktura organizacyjna mediów T. woj. [...] obejmowała: zarząd (Dyrektor Zarządzający), kolegium redakcyjne. [...] kierownika biura oraz zespół redakcyjny, w skład którego wchodził: redaktor wydawniczy, redaktor programów radiowych, dziennikarz radiowy, realizator dźwięku, koordynator ds. technicznych, referent ds. administracyjnych. Po reorganizacji powódka miała pełnić funkcje redaktora wydawniczego oraz zajmować się pozyskiwaniem i rozliczaniem środków dla gazety. Zastępcą kierownika redakcji radiowej do czasu reorganizacji była A. P.. Zajmowała się sprawami redakcyjnymi oraz administracyjnymi. Po reorganizacji A. P. objęła stanowisko redaktora programów radiowych i była odpowiedzialna za produkcję. Stanowisko referenta do spraw projektów i rozliczeń do czasu reorganizacji zajmowała E. S., której obowiązki pracownicze skupiały się na sprawach związanych z dziennikarstwem, a także projektach i rozliczeniach. Po zmianie E. S. objęła stanowisko dziennikarza radiowego i nadal zajmowała się prowadzeniem programów radiowych - zbieraniem materiałów do audycji oraz na stronę internetową. Natomiast, obowiązki związane z projektami i rozliczeniami przeszły na referenta do spraw administracyjnych. Stanowisko redaktora technicznego zajmował do czasu reorganizacji M. U. był on odpowiedzialny za montaż i nagrania audycji, a także zajmował się obsługą sprzętu technicznego - jeździł na nagrania dziennikarskie. Jego obowiązki skupiały się również na rozwoju stron internetowych oraz montażu materiałów na youtube. Po zmianie w sierpniu

2016 r., M. U. objął stanowisko realizatora dźwięku, a jego obowiązki związane były nadal z nagraniami i obróbką audycji, obsługą radia internetowego oraz sprzętu technicznego. M. U. był także odpowiedzialny za rozwój i rozwiązywanie problemów na stronie internetowej. Stanowisko administratora strony internetowej do czasu reorganizacji zajmował K. B.. Po reorganizacji K. B. objął stanowisko koordynatora do spraw technicznych, a jego obowiązki pracownicze nie zmieniły się, gdyż nadal był odpowiedzialny za poprawne działanie całej sieci w biurze tj. sprawność komputerów, drukarek. M. P. do czasu reorganizacji pracowała na stanowisku referenta do spraw administracyjnych i mediów. Jej zakres obowiązków związany był z przygotowaniem gazety tj. m.in. korektą materiału i oddaniem go do druku. Zajmowała się także kwestiami związanymi z pisanem wniosków, rozliczeniami, pozyskiwaniem dotacji. Po reorganizacji M. P. objęła stanowisko redaktora wydawniczego i zajmowała się nadal sprawami dziennikarskimi - przygotowaniem gazety. W 2015 r. M. K. na podstawie umowy na zastępstwo wykonywała obowiązki M. P. zajmując się redakcją gazety oraz pozyskiwaniem dotacji. Po reorganizacji M. K. objęła stanowisko referenta ds. administracyjnych. Do jej obowiązków należało pisanie artykułów oraz składanie wniosków o dotacje, a następnie sporządzanie odpowiednich rozliczeń. A. M. po odbyciu stażu u pozwanego, pracowała w redakcji radiowej stycznia 2015 r. zajmowała się nagrywaniem materiałów, przeprowadzaniem wywiadów. Od marca 2015 r. była nieobecna w pracy ze względu na ciążę, a później przebywała na urlopie macierzyńskim. Dyrektorem Zarządzającym przed i po reorganizacji był M. L., który zajmował się kierowaniem całym Stowarzyszeniem. Kolegium redakcyjne powstało, by poprawić komunikację między redakcją, a prezydium i jednocześnie posiadać wpływ na merytoryczne działanie redakcji. Prowadzącymi spotkania byli: M. L., J. W. i W. Ś.. Przed reorganizacją gazeta i radio współpracowały ze sobą. Główna zmiana polegała na usystematyzowaniu obowiązków pracowniczych oraz na tym, że pracownicy radia i gazety zajęli jeden wspólny pokój. Miejsce wykonywania pracy przez techników po reorganizacji nie zmieniło się. Ilość audycji oraz liczba etatów była taka sama zarówno przed jak i po reorganizacji. Wynagrodzenia pracowników, którzy zaakceptowali zmieniające warunki pracy tj. wszyscy za wyjątkiem powódki - wzrosły.

23 marca 2016 r., Rada Miasta R. wydała uchwałę nr [...] w sprawie wyrażenie zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy radnej A. R.. W uzasadnieniu podkreślono przede wszystkim, iż przesłanką wypowiedzenia wskazaną przez pozwanego nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radną mandatu. Wyrokiem z 13 grudnia 2016 r., Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały w całości. Na skutek wniesionej skargi kasacyjnej, wyrokiem z 24 października 2018 r., Naczelny Sąd Administracyjny uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Prawomocnym wyrokiem z 4 lutego 2019 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach, sygn. akt IV SA/GI 1093/18, stwierdził nieważność przedmiotowej uchwały. W uzasadnieniu wskazano głównie, iż Rada Miasta nie wykazała i nie uzasadniła, że decyzja pracodawcy - pozwanego o wypowiedzeniu warunków nie była w istocie związana z wykonywaniem mandatu radnej. Pismem z 25 kwietnia 2016 r., pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą 31 grudnia 2003 roku z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 lipca 2016 r. Przyczyną podaną w wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę była reorganizacja mediów u pozwanego. Pismo zawierało propozycję nowych warunków od 1 sierpnia 2016 r., tj. stanowisko redaktora wydawniczego ze zmianą miesięcznego wynagrodzenia na niższe – 2.650 zł brutto. Dodatkowo, powódka miała zostać redaktorem wkładki do [...]. Wkładka do [...] po reorganizacji ostatecznie nie została zrealizowana.

W związku ze złożonym przez powódkę 15 czerwca 2016 r. oświadczeniem o nieprzyjęciu nowych warunków zatrudnienia, umowa o pracę uległa rozwiązaniu z końcem okresu wypowiedzenia. Powódka posiada aktualne orzeczenie zdolności do pracy. Powódka od czasu rozwiązania umowy z pozwanym nie przebywała na zasiłku chorobowym ani świadczeniu rehabilitacyjnym. Powódka świadczyła pracę na rzecz innego pracodawcy w okresie od 8.05.2017 r. do 31.10.2018 r. oraz była stroną umowy zlecenia oraz umowy o dzieło.

Sąd Rejonowy wskazując na przepisy art. 45 § 1-3, art. 39, 177 i 411 kodeksu pracy i art. 25 § 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym podniósł, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej akceptacji rady lub sejmiku województwa, którego jest on członkiem. Szczególna ochrona

etatu radnego powstaje z chwilą jego wyboru, a kończy się z upływem kadencji na którą go powołano, chyba że wcześniej utraci mandat. Zatem, nawiązanie każdego stosunku pracy przez radnego, oznacza z mocy prawa stosowanie przepisów samorządowych dotyczących szczególnej ochrony.

Sąd Rejonowy wskazując na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że ochrona radnego obejmuje także tę przed wypowiedzeniem zmieniającym dotyczącym warunków pracy i płacy. Wynika to z art. 42 § 1 k.p.. Zasadne jest też w ocenie Sądu pierwszej instancji stanowisko Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, który uznał, iż podstawową wartością przepisu dotyczącego ochrony stosunku pracy radnego jest umożliwienie radnemu skutecznego i bezpiecznego sprawowania funkcji z jednoczesnym ograniczeniem swobody pracodawców w rozwiązywaniu stosunków pracy łączących ich z radnymi.

Dalej Sąd podkreślił, że powódka nie wyraziła zgody na zaproponowane jej warunki zmieniające. Powódka zgodnie z uregulowaniami ustawowymi, miała prawo odmówić zgody, zwłaszcza, że zaproponowane jej nowe warunki były mniej korzystne zarówno w zakresie stanowiska pracy jak i wysokości wynagrodzenia. Co więcej, wypowiedzenia zmieniające złożone przez pozwanego innym pracownikom, zawierały zmiany obejmujące wyższe wynagrodzenia. Nadto, nowy projekt wydawniczy jako dedykowany do prowadzenia przez powódkę po reorganizacji, nie miał zabezpieczenia finansowego i nie został wdrożony chociażby do wstępnej realizacji do dnia dzisiejszego. Z kolei wobec faktu, iż powódka była radną, obejmowała ją szczególna ochrona. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach prawomocnym wyrokiem z 4 lutego 2019 r. stwierdził nieważność uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy powódki będącej radną. Stwierdzenie nieważności uchwały rady gminy oznacza jej wyeliminowanie ze skutkiem od chwili podjęcia (*ex tunc*).

Zdaniem Sądu brak od samego początku zgody na zmianę warunków pracy i płacy powódki, wskazuje, iż wypowiedzenie zmieniające było nieprawidłowe. W konsekwencji w myśl art. 45 § 3 k.p., Sąd Rejonowy uznał, że winien przywrócić powódkę do pracy, natomiast nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania.

Niezależnie od powyższego Zdaniem Sądu Rejonowego doszło do pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki. Reorganizacja doprowadziła do

usystematyzowania obowiązków pracowniczych oraz zmiany organu zarządzającego, ale w istocie dokonano jedynie zmiany nazw stanowisk, a pracownicy wykonywali te same bądź zbliżone czynności co dotychczas. Zadania przypisane do zlikwidowanego stanowiska powódki kierownika stacji radiowej, są w większości nadal wykonywane w zakładzie pracy przez ich powierzenie pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy. Reorganizacja miała na celu odsunięcie powódki od rozgłośni radiowej i stanowiska kierowniczego, tak aby m.in. zażegnać spory między pracownikami dotyczące jej nieobecności. Nieobecności powódki związane były jednakże z pełnieniem przez nią funkcji radnej oraz działalnością polityczną. Wobec powódki nigdy nie było zastrzeżeń do funkcjonowania kierowanej przez nią rozgłośni radiowej jak też bezpośrednio do jej pracy merytorycznej czy kompetencji. Powódka z racji zajmowanego stanowiska, miała prawo organizować czas pracy oraz wydawać polecenia pozostałym pracownikom stacji radiowej. Powódka na ostatniej rozprawie wyraziła zgodę przywrócenie jej do pracy na obecnie istniejące stanowisko redaktora programów radiowych. Sąd Rejonowy zauważył, że powódka posiada niekwestionowane kwalifikacje do objęcia ww. stanowiska, a nadto brak było zastrzeżeń ze strony pracodawcy dotyczących jej merytorycznej pracy. Dodatkowo, nie jest stanowiskiem kierowniczym, a zatem nie będzie występował stosunek jej nadrzędności wobec innych pracowników pozwanego, co mogłoby spowodować ewentualnie jakiś konflikt. Nadto, nieprzywrócenie powódki do pracy nie może być uzasadnione zagrożeniem zwolnienia innych pracowników pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż na przywrócenie powódki do pracy nie mają wpływu toczące się pomiędzy nią, a przedstawicielami pozwanego postępowania karne. Przedmiotowe postępowania trwały również podczas, gdy powódka była stroną stosunku pracy z pozwanym, co nie uniemożliwiało im na tamten czas współpracy. Wobec tego, tym bardziej obecnie, gdy między stronami nie toczą się już postępowania z uwagi na to, że zostały one umorzone, brak jest powodu dla przyjęcia słuszności twierdzeń o braku sposobności współpracy. Przyczyną wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy jak wskazywał pozwany było rozwiązanie sporu między pracownikami wywołane

absencjami powódki, które związane były z pełnieniem przez nią mandatu radnej, co potwierdzają wpisy w zeszycie wyjść wprowadzonym przez powódkę.

Sąd podkreślił, że konflikt pracowniczy dotyczył niezadowolenia współpracowników powódki z faktu pełnienia przez nią funkcji publicznej (sprawowanie mandatu radnego) jako zachowania ich zdaniem nieetycznego dla dziennikarza. Jeden z pracowników pozwanego, wyraził sprzeciw przeciwko politycznym działaniom powódki wskazując, że m.in. powódka od wielu lat działa destrukcyjnie na wypracowaną pozycję mniejszości niemieckiej w różnych kręgach kulturowych. Dodatkowo, powódka została odwołana z funkcji członka Zarządu Stowarzyszenia ze względu na szkodliwą działalność na rzecz dobrego wizerunku i dobrego imienia Mniejszości [...] w powiecie [...]. Przenoszenie przez pracodawcę swoich ocen i preferencji politycznych na stosunek pracy czy to bezpośrednio przez przedstawicieli pracodawcy czy pośrednio przez wspieranie krytyki politycznej współpracowników jest niedopuszczalne.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można w niniejszej sprawie uczynić powódce zarzutu nadużycia prawa. Powódka nie przyjmując nowych, mniej korzystnych warunków pracy i płacy oraz odwołując się od wypowiedzenia do Sądu skorzystała ze swojego prawa uregulowanego w kodeksie pracy. Jednocześnie współpracownicy ani przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jej pracy merytorycznej oraz kompetencji. Powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego. Nie można zatem uznać, iż wykonując mandat radnego (nawet jeśli dezorganizowało to pracę u pozwanego) bądź odwołując się do Sądu nadużyła swojego prawa. W przeciwnym razie ochrona stosunków pracy radnych byłaby jedynie iluzoryczna. Powódka po rozwiązaniu z nią stosunku pracy z pozwanym nie pobierała zasiłku chorobowego ani świadczenia rehabilitacyjnego, a to że pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz otrzymywała przychody z tytułu zawartej umowy zlecenia czy umowy o dzieło, nie ma znaczenia dla przyznania jej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki za okres pozostawania bez pracy nie była ostatecznie kwestionowana przez powódkę. Odnośnie zarzutu pozwanego, iż nagranie z przebiegu posiedzenia z 15.01.2016 r. nie powinno stanowić dowodu, Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z

ugruntowanym orzecznictwem, skoro nie ma regulacji dotyczącej dopuszczalności takich dowodów, to nie ma powodu do całkowitej ich dyskwalifikacji.

Apelację od wyroku wniósł pozwany T. [...] w R..

Sąd Okręgowy w Rybniku wyrokiem z 16 lipca 2020 r., w pkt 1 sprostował oznaczenie pozwanego, w pkt 2 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że: a) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9.976,71 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy płacy, b) oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt 3 odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu za obie instancje.

Sąd odwoławczy podniósł, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące, bardzo szczegółowe postępowanie dowodowe i ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Jednakże Sąd ten dokonał błędnej oceny stanu faktycznego, jak również błędnie zastosował art. 45 k.p. Sąd Rejonowy wystarczająco uzasadnił swój pogląd, że w sprawie nie znajduje zastosowania art. 8 k.p. w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd pierwszej instancji przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego merytorycznie orzeczenia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że oceniając prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia, jak również wypowiedzenia zmieniającego, sądy mogą brać pod uwagę jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu, choćby w sposób ogólny, jeżeli są one oczywiste lub były znane Pracownikowi. Poza tym wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia (wypowiedzenia zmieniającego) musi być konkretna, jasna, rzeczowa i czytelna. Sąd Okręgowy odnosząc się do orzeczenia Sądu Najwyższego podniósł, że art. 30 § 4 k.p., dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić przez

szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego) może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy ma być zrozumiała dla pracownika.

Wskazując na powyższe rozważania Sąd Okręgowy stwierdził, że sprawa dotyczyła roszczeń związanych z zasadnością, prawdziwością wypowiedzenia zmieniającego, a nie ewentualnie innych roszczeń, których powódka nie zgłosiła (np. w zakresie nierównego traktowania czy dyskryminacji). Sąd Rejonowy uznał, że podana powódce przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia zmieniającego miała charakter pozorny, a zatem nierzeczywisty, nieistniejący. Dziwić zatem musi, że równocześnie Sąd Rejonowy przywrócił powódkę na inne stanowisko pracy, inne niż to, które powódka pierwotnie zajmowała. Zdaniem Sądu drugiej instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego, m.in. z zeznań świadków E. S., M. U., A. P. i in. jednoznacznie wynika, że do reorganizacji mediów u pozwanego faktycznie doszło. Przy tej okazji zlikwidowano dotychczasowe stanowisko powódki - kierownika redakcji radiowej i dokonano spłaszczenia struktury stanowisk do równorzędnych. O konieczności przeprowadzenia reorganizacji u pozwanego rozmawiano od dłuższego czasu. Przyczyną podjęcia takiej decyzji były konflikty interpersonalne spowodowane zachowaniem powódki, co również wynika z zeznań świadków. Co ważne, pozwany w nowej strukturze organizacyjnej działa do dnia dzisiejszego, czyli od 4 lat. Zauważyć też należy, że zarówno świadkowie zeznający w sprawie jak i osoby przesłuchane w charakterze strony zeznawali logicznie, konsekwentnie, stanowczo opisywali fakty im znane i nie ma powodu, dla którego zeznaniom wskazanych osób Sąd Rejonowy dał jedynie częściowo wiarę.

Zdaniem Sądu Okręgowego wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego reorganizacja mediów faktycznie zaistniała i była rzeczywista, prawdziwa. Nadto była konkretna, jasna, rzeczowa i czytelna, miała też wyczerpujący charakter. Sądy nie są uprawnione do badania celowości i

zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, badają tylko czy zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny, mający jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. W ocenie Sądu drugiej instancji nie ulega wątpliwości, że dotychczasowe stanowisko powódki (kierownik redakcji radiowej) zostało zlikwidowane. Co ważne powódce nie proponowano definitywnego wypowiedzenia - rozwiązania umowy o pracę, a jedynie zaproponowano jej nowe warunki pracy zgodne z jej doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami, wykształceniem. Zatem powódka nie zostałaby bez pracy i wynagrodzenia w sytuacji, gdyby przyjęła proponowane warunki.

Niezależnie od powyższych ustaleń wypowiedzenie zmieniające w ocenie Sądu Okręgowego jest niezgodne z prawem, tj. narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, bowiem powódka podlegała jako radna szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, a uchwała Rady Miasta R. wyrażająca zgodę na wypowiedzenie zmieniające po wielu miesiącach postępowania przed sądami administracyjnymi okazała się być nieważna, na co jak słusznie podnosi apelujący pozwany nie miał żadnego wpływu. Niewątpliwie bowiem pozwany dochował wszystkich wymogów prawa proponując powódce nowe warunki pracy i płacy, ale nie miał wpływu na to, że po wielu latach uchwała Rady Miasta uznana została za nieważną.

Oczywistym jest zdaniem Sądu Okręgowego, że w tej sytuacji żądanie powódki okazało się zasadne. Błędnie jednak Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę na stanowisko redaktora programów radiowych na dotychczasowych warunkach płacy, skoro przed dokonaniem wypowiedzenia powódka zajmowała stanowisko kierownika redakcji radiowej. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń. Przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne (art. 45 § 1 k.p.).

Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie znajduje zastosowanie art. 8 k.p., a co za tym idzie niecelowym, a wręcz niemożliwym jest przywrócenie powódki do pracy u pozwanego. Przemawia za tym chociażby postawa powódki - odrzucenie proponowanych warunków, a następnie jej zgoda na przywrócenie na inne stanowisko, co niewątpliwie narażałoby pozwanego będącego organizacją pożytku publicznego na bardzo wysokie koszty wynikające z przywrócenia powódki po wielu latach do pracy. Nadto świadczą o tym bezpodstawne (w świetle orzeczeń sądów karnych różnych instancji) oskarżenia kierowane przez powódkę pod adresem przełożonych, konflikty ze współpracownikami, nielojalne zachowanie powódki wobec pozwanego, w tym podstępne nagrywanie przełożonych. Powódka wiedząc, iż nagrywa spotkanie mogła sterować przebiegiem rozmowy, ukierunkowując ją w pożądanym przez nią sposób. Z nagrania wynika, że do spotkania „doszło celem omówienia konfliktów personalnych” jakie zaistniały w zespole powódki i jak to wpływa na wizerunek pozwanego. To powódka w czasie tego spotkania odnosiła się do pełnionej przez siebie funkcji radnej, wielokrotnie powoływała się na swoją działalność polityczną. Natomiast jako kierownik zespołu nie miała w czasie tej rozmowy żadnych konkretnych propozycji w zakresie rozwiązania zaistniałego pomiędzy pracownikami konfliktu. Wręcz stwierdziła, że w miejsce zwolnionych pracowników zatrudni się innych. Tymczasem odejście 3 osób z zespołu redakcyjnego z 5 zatrudnionych bezspornie doprowadziłoby do braku możliwości funkcjonowania radia. Nadto nagranie dotyczy 15.01.2016 r., a więc okresu na kilka miesięcy przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego i wtedy, kiedy powódka była jeszcze członkiem zarządu pozwanego, a z której to funkcji została odwołana uchwałą Zebrania Delegatów z 7.05.2016 r. za szkodliwą działalność na rzecz dobrego wizerunku i dobrego imienia Mniejszości [...] w powiecie [...]. Nagrywanie rozmów przełożonych lub współpracowników bez zgody i wiedzy rozmówców bez wątplenia może być kwalifikowane jako zaburzające stosunki zatrudnienia oraz związane z nimi relacje między pracownikami. Nadto powódka do dnia dzisiejszego uważa, że M. L. i W. Ś. popełnili przestępstwo, o które ich oskarżała.

Sąd Okręgowy podkreślił, że art. 8 k.p. dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje bowiem przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane

prawem, natomiast z innych pozaprawnych względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. została ujęta 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. 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. zarzut sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka zaskarżając wyrok w pkt 2 zarzuciła:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt. 1 k.p.c.), a mianowicie:

a) naruszenie art. 45 § 1 i 3 k.p., w zw. z art. 25 ust. 2 zd. drugie Ustawy o samorządzie gminnym przez niewłaściwe zastosowanie polegające na ich niezastosowaniu w sytuacji ustalenia, iż stałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie oraz braku ustalenia materialnoprawnych przesłanek uprawniających do niezastosowania art. 45 § 3 k.p.,

b) naruszenie art. 47 zdanie drugie k.p., w zw. z 45 § 1 i 3 k.p., w zw. z art. 25 ust. 2 zd. drugie Ustawy o samorządzie gminnym przez niewłaściwe zastosowanie polegające na niezastosowaniu w sytuacji ustalenia, iż stałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie oraz braku ustalenia materialnoprawnych przesłanek uprawniających do niezastosowania art. 45 § 3 k.p., a powódka pozostawała bez zatrudniania u Pozwanej dłużej niż trzy miesiące,

c) naruszenie art. 45 § 2 k.p., w zw. z art. 8 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na ich nieuzasadnionym zastosowaniu w sytuacji ustalenia, iż stałość stosunku pracy podlega szczególnej ochronie oraz braku ustalenia naruszenia przez Powódkę obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa w stopniu szczególnie rażącym (brak takich

ustaleń w stanowisku Sądu II Instancji a Sąd I Instancji nie dopatrył się jakiegokolwiek naganności w zachowaniu powódki),

d) naruszenie art. 30 § 4 Kodeksu Pracy w zw. z art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż badanie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w postaci „reorganizacji” ogranicza się do kwestii formalnych (formalna struktura i nazewnictwo stanowisk pracy) a nie do kwestii merytorycznych (zakres działalności pracodawcy, zakres obowiązków pracowniczych, ilość etatów - w niniejszym przypadku bez zmian) w sytuacji gdy dla ustalenia pozorności reorganizacji istotnym nie jest stwierdzenie podejmowania przez pracodawcę pozornych działań lecz merytoryczna ocena przyczyn reorganizacji i końcowych jej wyników w aspekcie dalszego istnienia nieistnienia obowiązków pracowniczych zlikwidowanych formalnie stanowisk pracy - co w niższej sprawie doprowadziło do wadliwego uznania przez Sąd II Instancji realności fikcyjnej reorganizacji,

e) naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pojęcie „na poprzednich warunkach” oznacza zakaz przywracania na stanowisku pracy o warunkach różniących się względem poprzedniego w jakimkolwiek stopniu i zakresie tj. również w zakresie nieistotnych elementów stosunku prawnego w sytuacji gdy prawidłowo pojęcie „na poprzednich warunkach” winno być wykładane jako gwarancja niepogorszenia sytuacji pracownika po przywróceniu do pracy względem wcześniejszego zatrudnienia - co w niższej sprawie doprowadziło do wadliwego uznania, iż Powódka nie może zostać przywrócona do pracy na stanowisko redaktora programów radiowych pomimo, iż obowiązku na tym stanowisku stanowią istotę wcześniej zajmowanego stanowiska,

f) naruszenie art. 8 k.p., niezależnie od niewłaściwego zastosowania również przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż o nadużyciu prawa podmiotowego w postaci dochodzenia roszczeń pracowniczych objętych powództwem mogą świadczyć zdarzenia występujące w okresie późniejszym niż wytoczenie powództwa (np. inne postępowania karne i administracyjne oraz ich wyniki, upływ czasu i długość pozostawania bez zatrudnienia) gdy aktem realizacji prawa podmiotowego było wytoczenie powództwa a tym samym ocena nadużycia prawa winna być dokonywana wyłącznie na ten czas - co miało istotne znaczenie

gdyż Sąd II Instancji przyjął nadużycie prawa przez Powódkę w oparciu o nieadekwatne podstawy w tym np. upływ czasu od wniesienia odwołania do wyrokowania czy też uzyskanie przez Powódkę prawomocnego stwierdzenia nieważności uchwały Rady Miasta o zezwoleniu na wypowiedzenie warunków umowy o pracę,

g) naruszenie art. 8 k.p., przez ewidentne przekroczenie swobody w ocenie stanu faktycznego i całkowite odejście od oceny wszechstronnej i obiektywnej na rzecz oceny dowolnej a tym samym uczynienie z tej regulacji swoistej generalnej normy kompetencyjnej do orzekania bez stosowania procesowych zasad.

2. Naruszenia przepisów postępowania w zakresie, który miał istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398 § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie:

a) naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w brzmieniu do 06.11.2019 r. oraz względnie art. 387 § 21 k.p.c. i art. 327 § 1 k.p.c. wz. z art. 391 § 1 k.p.c. w brzmieniu od 07.11.2019 r. poprzez zaniechanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku:

- wskazania podstawy prawnej rozstrzygnięcia w tym dokonania konwersji roszczenia pracowniczego oraz wyjaśnienia zastosowanych i niezastosowanych norm w sposób odmienny niż uczynił to Sąd I Instancji,

- wskazania przyczyn i podstaw faktycznych oraz dowodów w oparciu o które Sąd II Instancji dokonał odmiennych ocen względem ocen przyjętych przez Sąd I Instancji oraz przyczyn dla których oceny Sądu I Instancji zostały uznane za wadliwe,

- wskazania podstawy faktycznej w zakresie oparcia jej na konkretnych dowodach, których Sąd II Instancji w ogóle nie przywołał w jakimkolwiek zakresie,

- podania przyczyn nie uwzględnienia dowodu w postaci załączonych do odpowiedzi na pozew porozumień zmieniających warunki zatrudnienia obejmujących trzy punkty: 1) zmiana nazwy stanowiska pracy, 2) nowe wyższe wynagrodzenie, 3) „Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie” oraz innych dowodów przywołanych wskazanych przez Sąd I Instancji na okoliczność fikcyjności wskazanej przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia warunków zatrudnienia a to pomimo zakwestionowania dokonanych przez Sąd I Instancji ocen w tym zakresie,

- podania przyczyn nieuwzględnienia stanowiska Sądu I Instancji, iż wykonane przez Powódkę nagranie było pełnowartościowy dowodem a sam akt nagrania był dopuszczalny i nie był naganny,

- podania przyczyn nieuwzględnienia stanowiska Sądu I Instancji, iż powódka nie manipulowała przebiegiem nagrałego zebrania i nie wpływała na treść wypowiedzi innych osób,

- wskazania orzeczeń innych organów (Sądów karnych) z których miałyby wynikać, iż przedstawiany przez Powódkę stan faktyczny nie został potwierdzony,

- wskazanie podstaw stanowiska, iż Pozwana nie miała wpływu na postępowanie dotyczące wydania z jej wniosku uchwały przez Radę Miasta zakończone prawomocnym potwierdzeniem nieważności uchwały, a to wszystko z dodatkowym wskazaniem, iż Sąd II Instancji nie dzieląc ocen Sądu I Instancji winien w uzasadnieniu swojego wyroku w sposób jasny i pełny podać przyczyny prawne i faktyczne odstępiania od ocen Sądu I Instancji i uzasadniające nowe oceny Sądu II Instancji, któremu to obowiązki w oczywisty sposób nie sprostał czyniąc wszystkie powyższe zarzuty zasadnymi.

b) niepełne przedstawienie stanu faktycznego względem kompleksowych ustaleń Sądu I Instancji oraz niedokonanie wszechstronnej oceny całości materiału dowodowego co wynika wprost z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nieodwołującej się do istotnego materiału dowodowego oraz nieposiadającej de facto żadnych odwołań do zebranego materiału źródłowego.

Skarżąca wskazując na powyższe, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi II Instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach procesu według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania oraz wniosku Powódki o zwrot kosztów niniejszego postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o orzeczenie co do istoty sprawy i zmianę wyroku Sądu II Instancji przez oddalenie apelacji pozwanej w całości i rozstrzygnięciu o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Przede wszystkim należy wskazać, że w przypadku pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, sąd pracy nie ma, wynikającej z art. 45 § 2 Kodeksu pracy, kompetencji do nieuwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy z uwagi na to, że żądanie to okazało się niemożliwe lub niecelowe. Jednakże sąd pracy może nie uwzględnić takiego żądania, jeżeli byłoby to nieuzasadnione. Zgodnie z art. 477¹ § 2 k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przepis ten ma zastosowanie do pracowników, do których nie jest możliwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. ze względu na ograniczenia wynikające z art. 45 § 3 k.p. Zgodnie z tym orzecznictwem, sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie, jeżeli roszczenie o przywrócenie do pracy okazałoby się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić jedynie wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Należy w związku z tym przypomnieć, za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143), że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p. działa w ten sposób, że każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr

9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Formułując twierdzenie o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK - A 2006 Nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, niepublikowany i w z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156).

Należy też mieć na uwadze, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Dlatego posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne. 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 (por. między innymi 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; wyroki 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). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p. powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy zauważyć, że niewątpliwie powódka jako radna miasta R. korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a wręczona jej wypowiedzenie zmieniające okazało się być niezgodne z prawem, gdyż naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji, dokonując ustalenia materialnoprawnych przesłanek uzasadniających niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., należało zatem ocenić czy doszło do nadużycia przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., w sposób zezwalający na nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie na rzecz pracownika jedynie odszkodowania. Sąd II instancji nie zdołał jednak wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone przez powódkę oraz o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. Nie wykazał również, aby zachowanie powódki było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące. Przy czym należy też zauważyć, że żądanie powrotu do pracy, mimo likwidacji stanowiska pracy, również nie stoi w kolizji z art. 8 k.p., ponieważ w tym przypadku to z mocy prawa, na podstawie art. 45 § 3 k.p., wyeliminowano możliwość oceny celowości czy możliwości przywrócenia do pracy pracownika

szczególnie chronionego. W rzeczywistości zatem Sąd drugiej instancji w swoich argumentach na ten temat negatywnie ocenił działanie prawa, a nie powódki.

W podsumowaniu, jeszcze raz należy podkreślić, że pozbawienie pracownika szczególnie chronionego ochrony prawnej na podstawie art. 8 k.p. uzasadniać może tylko wyjątkowo jego naganne zachowanie, a żadna z okoliczności przywołanych przez Sąd drugiej instancji nie ma takiego charakteru. W rezultacie potwierdził się zarzut naruszenia art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[as]

I.n