



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.T.
przeciwko G. S.A. w W. Oddziałowi w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 marca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze
z dnia 18 grudnia 2020 r., sygn. akt VII Pa 11/20,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i przekazuje sprawę
Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze uwzględnił w części apelację pozwanego pracodawcy G. S.A. w W. Oddział w W. i zmienił przywracający powoda M.T. wyrok Sądu Rejonowego w Lubaniu z 30 grudnia 2019 r. w ten sposób, że oddalił jego

powództwo o przywrócenie do pracy wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę i zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 37.680 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M.T. został zatrudniony 1 czerwca 2008 r. u pozwanego G. S.A. z siedzibą w W. na stanowisku specjalisty do spraw automatyki. Porozumieniem zmieniającym z 19 marca 2010 r., został przeniesiony na stanowisko głównego inżyniera. Porozumieniem zmieniającym z 4 listopada 2013 r. powód został przeniesiony na samodzielne stanowisko głównego inżyniera Oddziału, bezpośrednio podlegającego zastępcy dyrektora Oddziału w W. - B.P.. Obowiązki powoda określały pisemne zakresy czynności. Strukturę pozwanego zakładu określał regulamin organizacyjny, w którym Głównemu Inżynierowi Oddziału nie podlegali pracownicy. Odbiór i przekazanie do eksploatacji stacji gazowej reguluje procedura [...] (...). Z dniem 16 kwietnia 2018 r. powodowi zostało doręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczyny wypowiedzenia podano liczne, poważne naruszenia w toku wykonywania przez powoda obowiązków, ostatnio realizowanych na stanowisku głównego inżyniera w Oddziale Spółki w W.. Pracodawca w wypowiedzeniu podał, iż naruszenia miały charakter wielopłaszczyznowy, a dotyczyły w szczególności zaniedbań na gruncie prac realizowanych przez Terenową Jednostkę Eksploracji w Z. w kontekście prac dotyczących:

1. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej L., w postaci braków w dokumentacji powykonawczej dotyczących badań gazociągu, braków w dokumentacji powykonawczej związanych z materiałami użytymi do budowy, wadliwego wykonania spawów i rażącego braku nadzoru nad obowiązkami powierzonymi pracownikowi.
2. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej Z., w postaci rażącego braku nadzoru nad obowiązkami powierzonymi pracownikom, zasadniczych braków w dokumentacji powykonawczej i brak należytego nadzoru nad osobami wykonującymi prace związane z zadaniem.
3. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej D., w postaci nierzetelnego sprawowania nadzoru nad sporządzeniem dokumentacji z wykonanych prac spawalniczych i przeprowadzonych badań spawów, wykonywania prac spawalniczych na

czynnym gazociągu bez niezbędnego wyposażenia i zasadniczych braków w dokumentacji dotyczącej zadania.

4. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej T., w postaci nieprawidłowości dotyczących wykonania odcinka dolotowego do ciągu obejściowego i nieprawidłowości dotyczących braku prześwietlenia spoin.

Pozwany pracodawca w wypowiedzeniu podał również, że liczba i waga uchybień, do których doszło po stronie powoda spowodowały utratę zaufania do powoda jako pracownika, narażenie spółki na ponoszenie negatywnych konsekwencji finansowych, konieczność podejmowania licznych czynności wyjaśniających, stwierdzenie, iż powód w sposób rażący wykonuje powierzone mu obowiązki w sferze nadzorczej, uznanie że powód nie panował nad powierzonymi mu zadaniami, jak również doprowadzenie do sytuacji w której u pozwanego dochodziło do licznych, poważnych konfliktów personalnych. O zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nie informowano bezpośredniej przełożonej powoda – B.P..

W związku z pracami wykonywanymi w latach 2009 - 2010, przy realizacji w szczególności umów dotyczących Stacji Redukcyjno - Pomiarowej Z., Stacji Redukcyjno - Pomiarowej D. i Stacji Redukcyjno - Pomiarowej T., zostały popełnione uchybienia. O naruszeniach tych w 2016 r. pracownicy pozwanego W.K. i A.T. złożyli pisemne doniesienie do dyrektora Oddziału w W.. W związku ze stwierdzonymi uchybieniami w pozwanym zakładzie w roku 2016 odbył się audyt.

Prace włączeniowe na Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w L. dotyczyły wpięcia na zespole zaporowo - upustowym. Komisja odbiorowa stwierdziła jakoby stacja nadawała się do eksploatacji a gazociąg odpowiada warunkom technicznym, mimo iż prace były wykonywane niezgodnie z obowiązującymi procedurami. Następnie komisja zakwalifikowała obiekt do napełnienia paliwem gazowym i poddania rozruchowi technicznemu. Nie zostały wykonane badania nieniszczące części spoin, a spawy zostały wykonane niewłaściwą metodą. Odbiór robót nastąpił w roku 2009.

Uchybienia na Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w L. zostały zgłoszone przez pracownika W.K., zaś później podane do publicznej wiadomości. W.K. nigdy nie mówił powodowi o nieprawidłowościach.

Przy realizacji zadania „Przebudowa Stacji Redukcyjno - Pomiarowej D.”, dwa ze spawów nie zostały poddane badaniom nieniszczącym, natomiast w dzienniku spawania istniały niezgodne z rzeczywistością informacje o wykonawcach spawów wpięciowych. Nie wszystkie spawy zostały skontrolowane zgodnie planem kontroli. W protokole odbioru technicznego nie wskazano daty jego przeprowadzenia oraz daty akceptacji, zaś w protokole odbioru końcowego nie doprecyzowano jakie obiekty i elementy konstrukcji były poddawane ocenie komisji dokonującej odbioru. W protokole gwarancyjnym przedmiotowej stacji z 14 grudnia 2012 r., nie wskazano jakie obiekty i elementy i w jaki sposób były sprawdzane przez komisję. Odbiór techniczny jak i końcowy obiektu nastąpił w roku 2009.

Podczas prac związanych z „przebudową Stacji Redukcyjno - Pomiarowej T. (S.)” nie przeprowadzono kontroli części wykonanych spoin oraz nie przeprowadzono prób szczelności, a pomiary grubości były wykonywane niewłaściwie. Nadto wykonany został tam odcinek dolotowy oraz postawiony kontener układu obejściowego wraz z fundamentami, który został wykonany jako samowola budowlana. Wykonane na miejscu prac badania wykazały, iż ani kontener ani układ dolotowy nie były w zakresie wykonawcy, a nadto układ dolotowy został wykonany niezgodnie ze sztuką. Odpowiedzialność za samowole budowlaną przyjął ówczesny kierownik jednostki terenowej H.W..

Wymagane przez procedury badania szczelności miały miejsce dopiero w 2016 r. Ponadto w protokole odbioru technicznego nr [...] nie zapisano żadnych usterek, pomimo, iż w dniach 1 – 10 września 2010 r. zgłaszano do ODG prace związane z usterkami odbiorowymi. Odbiór techniczny nastąpił 30 sierpnia 2010 r., natomiast odbiór końcowy nastąpił 10 września 2010 r. W dzienniku budowy nie odnotowano odbioru technicznego i końcowego w podanych wcześniej datach. Dziennik budowy wskazywał datę zakończenia innych prac leżących w zakresie wykonawcy, przypadającą na 18 października 2011 r. Zawiadomienia o rozpoczęciu i zakończeniu robót zostały podpisane przez inspektora nadzoru, a nie jak przewidują

procedury przez wykonawcę, natomiast zgłoszenie zakończenia robót - które powinno się znaleźć w dokumentacji odbiorowej - zostało wysłane do inspektora nadzoru budowlanego z 15 miesięcznym opóźnieniem. Sama stacja została przekazana do eksploatacji 11 miesięcy po odbiorze końcowym (1 lipca 2011 r.).

Przy realizacji przedmiotowego zadania część prac gazoniebezpiecznych została wykonana bez wymaganego przez procedury polecenia. 15 czerwca 2010 r. wystawione zostało polecenie wykonania prac gazoniebezpiecznych nr [...]. Planowaną datą zakończenia prac był dzień 30 sierpnia 2010 r., jednak prace gazoniebezpieczne były kontynuowane już po wskazanej dacie.

Do Książki Obiektu Budowlanego Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w T. nie dołączono części dokumentów, natomiast część z nich dołączono z opóźnieniem.

Umowę w zakresie realizacji prac wykonywanych na obiekcie Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w Z. zawarto 2 czerwca 2010 r., termin opracowania dokumentacji projektowej został wyznaczony na 30 września 2010 r., natomiast odbiór końcowy wyznaczono na 6 czerwca 2011 r. Wykonawca wykonał aktualizację dokumentacji wykonawczej w okresie od 21 grudnia 2010 r. do 30 maja 2011 r. Mimo iż aktualizacja dokumentacji projektowej datowana jest na wrzesień 2010 r., brak dokumentów potwierdzających przekazanie dokumentacji w tym terminie. Brak również potwierdzenia uzgodnienia zaktualizowanej dokumentacji projektowej z Radą Techniczną oraz Komisją Oceny Projektów Inwestycyjnych. Odbiór techniczny, odbył się 17 grudnia 2010 r. i nastąpiło to przed odbiorem zaktualizowanej dokumentacji projektowej i bez uzgodnienia przez zespoły techniczne G., co było przewidziane przez umowę. W dokumentacji robót w raportach za styczeń i luty podano, iż nie prowadzono robót ze względu na zbyt niskie temperatury, podczas gdy ewidencja meldunków wskazuje na ich prowadzenie. Nadto w toku robót nie prowadzono ewidencji temperatur i nie dokonywano regularnych wpisów do dziennika budowy. Odbiór końcowy prac został dokonany w listopadzie 2011 r.

Przy realizacji robót na Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w Z., polecenie wykonania pracy gazoniebezpiecznej zostało wydane 10 września 2010 r., zaś prace

miały być zrealizowane do 15 grudnia 2010 r., tymczasem prace trwały do 27 maja 2011 r., bez wydania kolejnego polecenia.

W roku 2018 r. jeden z pracowników biorący w przeszłości udział w przedmiotowych pracach — W.K. - zgłosił swoje podejrzenia co do prawidłowości wykonania przedmiotowych prac. Późniejsze czynności kontrolne przeprowadzone u pozwanego wykazały brak dokumentacji z badań wizualnych, radiograficznych i magnetyczno - proszkowych. Przedmiotowa dokumentacja została w późniejszym okresie doręczona pozwanemu, jednak treść jej budziła wątpliwości co do autentyczności, gdyż istniało podejrzenie sfalszowania podpisu osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie przedmiotowych badań. Pozwany skontaktował się z firmą, która według przedstawionych dokumentów miała wykonać opisane w nich badania. Zapytana firma stwierdziła, iż przedstawione dokumenty nie są autentyczne. Stało się to w późniejszym okresie przedmiotem zawiadomienia do Prokuratury. Skutkiem zaniechania badań było niewykrycie powstałych w momencie wykonania spoin wad.

W roku 2016 w zarządzie pozwanej zaczęły pojawiać się skargi dotyczące konfliktu personalnego - i wynikającej z tego niemożności współpracy - między W.K. oraz jego przełożonymi, a przede wszystkim jednym z mistrzów – P.N.. W pozwanym zakładzie miało dochodzić do sprzeczek, niecenzuralnych wyrażań, a nawet otwartych gróźb. Konflikt zaczął mieć miejsce po tym jak W.K. i A.T. przekazali dyrekcji pozwanego zakładu informacje dotyczące nieprawidłowości w pracach przeprowadzanych w latach 2009 - 2010. Konflikt ustał dopiero w 2018 r., kiedy to Paweł Nieckarz został zwolniony.

W czasie realizacji zadań w Stacji Redukcyjno - Pomiarowej w L. i B. powód był specjalistą do spraw automatyki. W latach 2009 - 2010 dział ten jak i działający w nim specjaliści nie byli odpowiedzialni za nadzór nad pracami i dokumentacją związaną z połączeniami spawanymi części technologicznej sieci przesyłowej.

Powód nie brał udziału ani nie zajmował się nadzorem prac objętych później audytem, który odbył się w 2016 r. Nie dokonywał też ich odbioru ani nie było w jego obowiązku sprawdzanie dokumentacji związanej z tymi robotami. Powód odpowiadał

za kwestie eksploatacji natomiast nie odpowiadał za remonty i inwestycje. W celu usunięcia wad powstałych w czasie przedmiotowych prac został powołany zespół, w skład którego wszedł powód. Powód prawidłowo zrealizował powierzone mu zadania.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Roszczenie M.T. oparte zostało na treści art. 45 § 1 k.p. Powód był zatrudniony u pozwanego od 1 czerwca 2008 r. na stanowisku specjalisty do spraw automatyki i pomiarów, a od 19 marca 2010 r. na stanowisku Głównego Inżyniera. W dniu 16 kwietnia 2018 r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych w trakcie zatrudnienia w Terenowej Jednostce Eksploatacji w Z. w latach 2009 - 2010. Powód 2 października 2017 r., ukończył 61 lat, a w myśl art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (czyli do 65 roku życia), jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Komentowany przepis dotyczy zakazu wypowiedziania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym. Ratio legis tego unormowania jest oczywiste. Ustawodawca bierze pod uwagę z jednej strony to, że zagrożenie utratą miejsca pracy w odniesieniu do osób w zaawansowanym wieku, ze względu na ich zwykle zmniejszoną z różnych powodów przydatność dla pracodawcy (m.in. utratę zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, niższą skłonność do mobilności zawodowej, dezaktualizację kwalifikacji zawodowych) jest szczególnie duże. Z drugiej strony, utrata zatrudnienia oznacza niezwykle trudną sytuację na rynku pracy. Ludzie starsi (poczynając już od 50. roku życia, a więc tym bardziej osoby w wieku przedemerytalnym) są traktowani jako grupa szczególnie zagrożona bezrobociem. Rozwiązanie z nimi stosunku pracy przy jednocześnie niewielkich szansach na podjęcie nowego zatrudnienia wiązałoby się z dużym prawdopodobieństwem nienabycia uprawnień emerytalnych, których przesłanką jest między innymi stosowny okres składkowy, najczęściej sprowadzający się do odpowiedniego okresu zatrudnienia pracowniczego. Stabilizacja stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym ma zatem — w zamyśle ustawodawcy - prowadzić do urealnienia możliwości przejścia na emeryturę. Warto na marginesie zauważyć, że szczególna

ochrona wypowiedzenia stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym, wzmacniając ich pozycję prawną, zdecydowanie osłabia możliwości zatrudnienia osób, które zbliżając się do tego wieku, a jeszcze w większym stopniu — przekraczając go, pozostają poza stosunkiem pracy. Brak statusu pracowniczego sprawia, że mogą liczyć ewentualnie na uzyskanie prawa do świadczenia przedemerytalnego, o ile spełniają warunki określone w ustawie z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Bezspornym jest, że powód - z racji wieku i stażu pracy - nabyłby prawo do emerytury z osiągnięciem wieku 65 lat. Tym samym bezspornie M.T. podlegał ochronie określonej w art. 39 k.p. Strona pozwana podniosła w niniejszym postępowaniu zarzut z art. 8 k.p., w myśl którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. W orzecznictwie dominuje pogląd, że nie może powoływać się na naruszenie zasad wynikających z art. 8 k.p. ten kto sam te zasady narusza. Można przyjąć, że strona naruszająca zasady współżycia społecznego w stopniu niewielkim może postawić drugiej stronie zarzut naruszenia tych zasad, jeżeli jest ono znaczne. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, w myśl którego nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p. Reguła ta nie może być jednak stosowana mechanicznie ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współżycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą z nich. Przekładając rozważania te na przedmiotowy stan faktyczny, należy stwierdzić, iż powołanie się przez stronę pozwaną na zarzut naruszenia art. 8 k.p. mimo, iż sama naruszyła art. 39 k.p., zobowiązało Sąd do sprawdzenia, czy faktycznie zaistniało naruszenie art. 8 k.p., a jeżeli tak, to czy miało ono znaczny charakter. Pracodawca

w wypowiedzeniu z 16 kwietnia 2018 r., wskazał 4 główne przyczyny. Dotyczyły one uchybień powoda w trakcie prac realizowanych przez Terenową Jednostkę Eksploracji w Z. w szczególności prac dotyczących:

1. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej L., w postaci braków w dokumentacji powykonawczej dotyczących badań gazociągu, braków w dokumentacji powykonawczej związanych z materiałami użytymi do budowy, wadliwego wykonania spawów i rażącego braku nadzoru nad obowiązkami powierzonymi pracownikowi;

2. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej Z., w postaci rażącego braku nadzoru nad obowiązkami powierzonymi pracownikom, zasadniczych braków w dokumentacji powykonawczej i brak należytego nadzoru nad osobami wykonującymi prace związane z zadaniem;

3. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej D., w postaci nierzetelnego sprawowania nadzoru nad sporządzeniem dokumentacji z wykonanych prac spawalniczych i przeprowadzonych badań spawów, wykonywania prac spawalniczych na czynnym gazociągu bez niezbędnego wyposażenia i zasadniczych braków w dokumentacji dotyczącej zadania;

4. Stacji Redukcyjno - Pomiarowej T., w postaci nieprawidłowości dotyczących wykonania odcinka dolotowego do ciągu obejściowego i nieprawidłowości dotyczących braku prześwietlenia spoin.

W kwestii pierwszego z zarzutów przedmiotowa inwestycja zakończyła się 12 sierpnia 2009 r., jak wynika z protokołów odbioru. Tymczasem w 2009 r. powód nie był głównym inżynierem tylko specjalistą ds. automatyki zajmującym się innym zakresem czynności. Czyni to nieuzasadnionymi jakiekolwiek zarzuty związane z tym zadaniem. Identyczna sytuacja dotyczy zadania realizowanego w Stacji Redukcyjno - Pomiarowej D.. W przypadku tej inwestycji odbiór nastąpił w listopadzie 2009. Jeżeli chodzi o pozostałe inwestycje objęte zarzutami, należy wskazać, iż powód został głównym inżynierem w pierwszym kwartale 2010 r. Należy też zwrócić uwagę na ówczesny zakres obowiązków powoda jako głównego inżyniera. Zdaniem Sądu pozwany nie wykazał, które z obowiązków ciążących na powodzie jako głównym

inżynierze w 2010 r. wskazywałyby, iż powód odpowiada za jakikolwiek zarzut związany z pracami na Stacjach Redukcyjno - Pomiarowych w Z. i T.. Inwestycja w Z. zakończyła się w listopadzie 2011 r., natomiast inwestycja w T. zakończyła się w sierpniu 2010 r. W okresie tym powód był głównym inżynierem dopiero od niedawna, a z formularza zakresu jego czynności obowiązującego w tym czasie nie wynika nic co by wskazywało na odpowiedzialność powoda za którąkolwiek z tych dwóch inwestycji. Zakres czynności powoda obejmował wówczas czynności takie jak inicjowanie i realizowanie działań, nadzór nad procesem kwalifikacji, współpracę przy opracowywaniu wytycznych do zadań remontowych, opiniowanie dokumentacji zadań, uczestnictwo we wdrażaniu nowych systemów, koordynację prac związanych z ewidencją danych technicznych. Formularz zakresu czynności powoda koresponduje z zeznaniami bezpośrednich przełożonych powoda – B.P. i A.L.. Świadek A.L. w swoich zeznaniach podał, że powód odpowiadał za kwestie eksploatacji natomiast nie odpowiadał za remonty i inwestycje (zaś te dwa elementy są przedmiotem wypowiedzenia). Świadek wprost stwierdził, iż wszystkie zarzuty skierowane przeciwko powodowi w wypowiedzeniu są niezasadne. Świadek B.P. w swoich zeznaniach podała, iż - mimo że była bezpośrednią przełożoną powoda - nikt z nią nie rozmawiał o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a tym bardziej nikt z nią nie konsultował tego zamiaru. B.P. zeznała, iż nie widzi żadnej winy powoda w związku z okresem 2009 - 2010. Nadto powód nie miał wówczas wglądu w dokumentację dotyczącą tego okresu. Odnosząc się do realizacji prac w T., świadek wyraźnie podała, że decyzje podejmował wówczas H.W.. Należy też stwierdzić, iż - jak wynika z dokumentacji — powód nie brał udziału w żadnej komisji, które dokonywały prób ciśnieniowych, rozruchów, odbiorów technicznych czy końcowych. Gdy stworzono stanowisko głównego inżyniera, był on jedynie odpowiedzialny przed zastępcą dyrektora Oddziału w W., czyli B.P., a jak już wcześniej wskazano, świadek ta zeznając przed Sądem stwierdziła, iż nie widzi żadnej winy powoda w związku z okresem 2009 - 2010, który w tym okresie nie miał nawet wglądu w konieczne dokumenty, i tym samym nie mógł wiedzieć o zaistniałych uchybieniach.

Strona pozwana w toku postępowania podnosiła, że nawet jeśli powód nie odpowiadał za naruszenia w latach 2009 - 2010, to w późniejszym okresie nadużył

zaufania pracodawcy. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w pracach na Stacjach Redukcyjno - Pomiarowych w L., B., Z. i T. doszło do poważnych zaniedbań, które do chwili obecnej nie zostały w pełni usunięte. Jednakże stronie pozwanej nie udało się wykazać związku przyczynowo — skutkowego między działaniami bądź uprawnieniami powoda, a tymi uchybieniami, tak samo jak nie udało jej się wykazać by powód nadużywał swojego prawa poprzez żądanie przywrócenia do pracy. Z zeznań świadka B.P. wynikało, iż po zakończeniu inwestycji związana z nią dokumentacja trafiała do archiwum i przeglądana była tylko gdy zachodziła potrzeba remontu. Tymczasem jak wynika z zakresu obowiązków powoda, w jego gestii nie leżało zapoznawanie się z tymi dokumentami. Ponadto za kwestie dokumentacji odpowiadały odpowiednio powołane komisje, a jak już wcześniej stwierdzono powód nie był ich członkiem.

W 2017 r. powstał raport ujawniający nieprawidłowości w przedmiotowych stacjach redukcyjno - pomiarowych. Jak zeznała świadek B.P., w celu usunięcia wad powstałych w czasie wykonywania przedmiotowych prac został powołany zespół, w skład którego wszedł także powód, który prawidłowo zrealizował powierzone mu zadania. Należy również podkreślić, iż powód był jedną z osób, która wykryła przedmiotowe naruszenia.

Powyższa okoliczność zdaniem Sądu wskazuje, iż pracodawca darzył powoda M.T. zaufaniem powołując go do komisji mającej na celu wykrycie wad powstałych w czasie prac remontowych.

Reasumując - zdaniem Sądu - pozwany nie wykazał, aby utracił zaufanie do powoda, aby działania powoda naraziły spółkę na ponoszenie negatywnych konsekwencji finansowych czy aby działania M.T. wywołały konieczność podejmowania licznych czynności wyjaśniających czy innych wskazanych w przedmiotowym wypowiedzeniu. Powód odpowiadał na swoim stanowisku za eksploatację. Była to praca głównie koncepcyjna, nie związana z inwestycjami czy remontami.

Nie potwierdził się też zarzut doprowadzenia do licznych, poważnych konfliktów w zakładzie, w którym pracował powód. Co prawda w roku 2016 zaczęły

pojawiać się informacje o konflikcie jednego z pracowników – W.K. - z jego przełożonymi, jednakże z zakresu obowiązków powoda nie wynika by był on w jakikolwiek sposób odpowiedzialny za politykę kadrową lub atmosferę w miejscu pracy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, iż powód wnosząc niniejsze powództwo nie nadużył prawa podmiotowego.

Ochrona szczególna trwałości zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym jest ochroną bezwzględną. Oznacza to, że w okresie ochronnym obowiązuje zakaz składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu (definitywnym lub zmieniającym). Ustawowy zakaz wypowiedzania umów w odniesieniu do tej grupy pracowników jest najdalej idącym środkiem prawnym gwarantującym ochronę trwałości stosunku pracy. Stabilizuje stosunek pracy, uwzględniając sytuację osobistą pracownika. Bezwzględny zakaz wypowiedzania umów, w stosunku do osób objętych dyspozycją art. 39 k.p., odnosi się do wszystkich rodzajów umów, które mogą być wypowiedziane.

Mając na uwadze przytoczone argumenty, Sąd działając na podstawie art. 39 i 45 k.p. przywrócił powoda M.T. do pracy u pozwanego na warunkach sprzed 31 lipca 2018 r. Zaznaczył, iż zgodnie z art. 45 § 3 k.p. Sąd pracy jest związany roszczeniem pracownika, który jest objęty szczególną ochroną z art. 39 k.p.

Sąd Okręgowy po apelacji pozwanego uzupełnił materiał o przesłuchanie powoda. Wskazał, iż wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy właściwie przeanalizował kwestię zakresu odpowiedzialności powoda jako głównego inżyniera oddziału. Podzielił ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie braku odpowiedzialności powoda za nieprawidłowości w związku z realizacją zadań na stacji redukcyjno - pomiarowej L., B., a także Z. i T., albowiem mając na uwadze datę powstania tych nieprawidłowości to jest 2009 r. i 2010 r., a przede wszystkim zakres czynności powoda w tym okresie, nie sposób jest przyjąć, że M.T. ponosi odpowiedzialność za nieprawidłowości wskazane w piśmie wypowiadającym mu umowę o pracę w zakresie stacji redukcyjno - pomiarowej L., B., a także Z. i T.. Sąd Okręgowy miał na uwadze również strukturę organizacyjną strony pozwanej, a także procedurę odbioru

i przekazania do eksploatacji stacji gazowej [...] - w szczególności mając na uwadze, że to powoływane komisje odbioru technicznego i odbioru końcowego ponoszą odpowiedzialność za prawidłową dokumentację w zakresie realizowanych inwestycji. Nie bez znaczenia było również, że procedura odbioru i przekazania do eksploatacji z 2007 r. w pkt 4 stanowi, że odpowiedzialność za nadzór nad przestrzeganiem postanowień procedury ponosi członek zarządu d.s. technicznych, natomiast dyrektorzy, kadra kierownicza oraz pracownicy oddziałów, prezesi, dyrektorzy, kadra kierownicza oraz pracownicy wykonawców zewnętrznych wykonujących usługi na zlecenie oddziału, zależnie od zakresu swoich uprawnień. Natomiast jak wynika z pkt 5.4.3 ww. Procedury Inspektor nadzoru poświadcza gotowość stacji do obioru końcowego oraz zgodność przygotowania dokumentów do odbioru końcowego. Sąd wskazał na zakresy czynności powoda. Zauważył, iż powód w 2009 r. w ogóle nie zajmował stanowiska głównego inżyniera, które objął dopiero 19 marca 2010 r., przy czym z zakresu obowiązków, obowiązującego do 4 listopada 2013 r., kiedy to objął samodzielne stanowisko głównego inżyniera oddziału, nie wynika aby ponosił odpowiedzialność za wymienione w wypowiedzeniu nieprawidłowości na stacjach L., B., a także Z. i T., a w szczególności w zakresie braku dokumentacji. Niemniej jednak mając na uwadze, że od 4 listopada 2013 r. powód zajmował samodzielne stanowisko głównego inżyniera, któremu od 1 listopada 2016 r. podlegał dział eksploatacji, co wynika jednoznacznie ze schematu organizacyjnego, uzasadniony jest zarzut strony pozwanej naruszenia art. 8 k.p. - tj. naruszenia zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że powód podlegał ochronie z art. 39 k.p. Przy czym nie bez znaczenia jest w niniejszej sprawie, mając na uwadze zajmowane stanowisko przez powoda, przy niewątpliwie bardzo niebezpiecznej sferze, którą zajmuje się pracodawca powoda, zaufanie pracodawcy do pracownika zajmującego samodzielne stanowisko głównego inżyniera oddziału, jest bardzo ważne i ma istotny wpływ na ocenę zasadności roszczenia powoda w zakresie żądania przywrócenia do pracy. Co prawda przyczyny uzasadniające utratę zaufania pracodawcy do powoda zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę, są bardzo ogólne, niemniej jednak Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę postawę powoda w trakcie postępowania. Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że nie ponosi on żadnej odpowiedzialności, praktycznie za nic, a przecież już od 1 listopada

2016 r. podlegał mu bezpośrednio dział eksploatacji. Sąd Okręgowy oddalając powództwo o przywrócenie do pracy, miał również na uwadze, że pracodawca nie widzi w ogóle możliwości dalszej współpracy z powodem. Wbrew twierdzeniom powoda, był on od 1 listopada 2016 r. odpowiedzialny za dział eksploatacji. Jako główny inżynier zobowiązany był między innymi do monitorowania działań związanych z realizacją zawartych umów w zakresie eksploatacji obiektów, monitorowania awarii, zdarzeń i zagrożeń, nadzoru nad powierzonymi zadaniami w celu sprawnego, efektywnego i terminowego ich wykonania. W 2016 r. rolą powoda było uporządkowanie spraw w oddziale i zadbanie o prawidłowe relacje pracowników. Strona pozwana podniosła również, że powód posiadał informacje o istniejącym konflikcie między pracownikami, co najmniej od 2016 r., nie zgłosił w sposób formalny zaistniałego problemu swoim przełożonym i nie uczynił nic co mogłoby rozwiązać napiętą sytuację, co również znalazło potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, choćby w postaci zeznań powoda, który uzupełniając został przesłuchany przed Sądem Okręgowym. Tym samym mając na uwadze, że bezspornie powód korzysta z ochrony z art. 39 k.p., której to okoliczności strona pozwana nie kwestionuje, niemniej jednak w niniejszej sprawie ma zastosowanie klauzula generalna wynikająca z art. 8 k.p., która mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Mając na uwadze cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania powoda, z których jednoznacznie wynika, że pomimo zajmowanego stanowiska głównego inżyniera oddziału, któremu podlega dział eksploatacji, powód nie poczuwa się do odpowiedzialności za podległy mu dział, żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a odwołanie się do klauzuli generalnej z art. 8 k.p. jest w niniejszej sprawie uzasadnione. Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika powoda, że Sąd mając na uwadze treść art. 45 § 3 k.p. musi przywrócić powoda do pracy, albowiem właśnie w takich wyjątkowych sytuacjach ma zastosowanie klauzula generalna wynikająca z art. 8 k.p. Sąd pracy może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako

nadużycie prawa - art. 8 k.p. Zaś podstawą orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy stanowi art. 477¹ k.p.c. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 8 marca 2018 r., II PK 8/17, że zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Celem zatrudniania każdego pracownika jest jego praca wykonywana na pożytek pracodawcy, a więc praca sumienna i staranna, z dbałością o dobro zakładu pracy i jego mienie. Przywrócenie do pracy służy wykonywaniu obowiązków pracowniczych właśnie w taki sposób i z tego punktu widzenia istotne jest, czy pracownik daje takie gwarancje. Nie uwzględniając roszczenia powoda przywrócenia do pracy, Sąd Okręgowy miał przede wszystkim na uwadze, że głównemu inżynierowi podlega dział eksploatacji, tym samym główny inżynier ponosi odpowiedzialność za pracę działu eksploatacji, a jak wynika z zeznań powoda nie poczuwa się on do odpowiedzialności za dział eksploatacji. Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że strona pozwana prowadzi działalność w zakresie przesyłu gazu i zaufanie do głównego inżyniera oddziału jest jednym z najistotniejszych elementów współpracy na tym poziomie. Z tego też względu wybrane przez powoda roszczenie przywrócenia do pracy jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie może być uwzględnione. Sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa - art. 8 k.p. W sprawie zachodził właśnie taki przypadek ze względu na brak możliwości dalszej współpracy z powodem jako głównym inżynierem, któremu podlega dział eksploatacji, a w szczególności mając na uwadze charakter działalności jaką zajmuje się strona pozwana, tj. eksploatacja i przesył gazu, a tym samym bezpieczeństwo pracowników i obywateli. Nie bez znaczenia jest także postawa powoda, który twierdził, że nie ponosi żadnej odpowiedzialności za dział eksploatacji, w sytuacji, gdy to właśnie głównemu inżynierowi podlega bezpośrednio dział eksploatacji od 1 listopada 2016 r., co wynika jednoznacznie ze schematu organizacyjnego. Poza tym uwzględnieniu żądania przywrócenia powoda do pracy

stoi na przeszkodzie utrata zaufania przez pracodawcę co pozostaje w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia. Mając na uwadze powyższe uzasadniony jest zarzut strony pozwanej nadużycia prawa, mając na uwadze zasady współżycia społecznego, polegające na bezpieczeństwie nie tylko pracowników, ale i obywateli, dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o przywrócenie powoda do pracy i na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 37.680 zł tytułem odszkodowania, mając na uwadze średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop, wynikające z przedłożonego zaświadczenia w wysokości 12.560 zł. Sąd dał w pełni wiarę wszystkim stanowiącym dowód w sprawie dokumentom. Pochodziły one od podmiotów uprawnionych do ich wydania, sporządzone zostały w przepisanej formie, zatem brak było podstaw, by zarzucić im nierzetelność lub nieprawdziwość, a żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. W pozostałym zakresie apelacja podlegała oddaleniu, albowiem niewątpliwie powód korzystał z ochrony wynikającej z art. 39 k.p., tym samym żądanie oddalenia powództwa nie zasługiwało na uwzględnienie.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie:

1. przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 382 k.p.c. poprzez nierozważenie całości materiału dowodowego zebranego w sprawie z pominięciem wyników postępowania dowodowego przed Sądem Rejonowym i niewyjaśnienie przyczyn zdyskwalifikowania tych ustaleń w zakresie, w którym Sąd Rejonowy ustalił, że nie znajdują potwierdzenia zarzuty w zakresie utraty zaufania do powoda i nie zachodzą przewidziane w art. 8 k.p. przesłanki uznania roszczenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz dokonanie własnych ustaleń, obejmujących pewien fragment okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, stanowiących podstawę odmowy przywrócenia powoda do pracy na podstawie art. 8 k.p., jednakże bez wskazania i analizy dowodów, które stanowiły ich podstawę;

2. przepisów prawa materialnego, tj.: 1) art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. i w zw. z art. 39 k.p. - przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w

przedmiotowej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, pozwalający Sądowi Okręgowemu zastosować klauzulę generalną z art. 8 k.p. oraz odmówić przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego i w konsekwencji zasądzenie przez ten Sąd odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, bez przekonującego wykazania, na czym polegała sprzeczność zgłoszonego przez pracownika żądania o przywrócenie go do pracy z zasadami współżycia społecznego; 2) art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w wyniku błędnego uznania, że żądanie powoda o przywrócenie do pracy naruszało zasady współżycia społecznego mimo braku podstaw do przypisania mu nadużycia prawa i nieuwzględnienie zasady „czystych rąk” w sytuacji, kiedy sam pracodawca złamał prawo i nie przestrzega zasad współżycia społecznego; 3) art. 8 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu możliwości przerzucenia na powoda odpowiedzialności za okoliczności nie leżące po jego stronie, lecz osób trzecich; 4) art. 39 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 477 zd. 2 k.p.c. przez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie, skutkujące nieuwzględnieniem żądania powoda o przywrócenie do pracy i naruszeniem zasady związania sądu roszczeniem powoda, w sytuacji, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, a stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie z mocy art. 39 k.p. z jednoczesnym zaniechaniem obowiązku informacyjnego o roszczeniu alternatywnym.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z następujących przyczyn.

Wprawdzie skargę kasacyjną wnosi się od wyroku sądu drugiej a nie od wyroku sądu pierwszej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.), to odmienny wyrok sądu pierwszej instancji, rozstrzygający sprawę na podstawie prawa pozytywnego

adekwatnego dla przedmiotu sprawy, nie powinien być pomijany w ocenie rozstrzygnięcia sprawy przez sąd drugiej instancji, w sytuacji gdy zasadniczą podstawą jego osądu są klauzule generalne z art. 8 k.p., a jednocześnie sąd drugiej instancji uznaje ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji za prawidłowe. Powstaje wówczas pytanie, czy klauzule generalne zawsze pozwalają pominąć dotychczasowe ustalenia i prawo materialne właściwe dla przedmiotu sporu, szczególnie w sytuacji takiej jak w sprawie objętej skargą kasacyjną, w której powodowi przysługiwała szczególna przedemerytalna ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. Odpowiedź nie może być kategorycznie negatywna ze względu na znaczenie klauzul generalnych w systemie prawa (art. 5 k.c.), a w tym przypadku na gruncie stosunku pracy (art. 8 k.p.). Co nie oznacza, że klauzule generalne mogą być dowolnie stosowane, zwłaszcza gdy prawodawca przyjmuje, iż ze względu na wiek przedemerytalny pracownikowi przysługuje szczególna ochrona zatrudnienia, a więc wymaga uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, właśnie w przypadku naruszenia przepisów o ochronie zatrudnienia (art. 45 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p.).

W tej sprawie Sąd drugiej instancji uwzględnił zarzut apelacji i na podstawie art. 8 k.p. w miejsce przywrócenia do pracy zasądził odszkodowanie, przyjmując, że utrzymanie zasądzzonego przez Sąd pierwszej instancji przywrócenia do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a nawet stanowiłoby nadużycie prawa.

Rzecz w tym, iż takie rozstrzygnięcie jest co najmniej przedwczesne z tej przyczyny, że klauzule generalne mają swoje znaczenie dopiero wtedy, gdy ich stosowanie uzasadnia określona racja przeciwna, pozwalająca na nieuwzględnienie żądania pracownika. Dopiero wtedy możliwe jest stosowanie art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. Zanim jednak dochodzi do stosowania klauzul generalnych, to należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę, że racje lub zarzuty składające się na klauzule generalne z art. 8 k.p., nie powinny być tożsame z przyczynami wypowiedzenia podanymi pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), zwłaszcza gdy zostały ocenione przez Sąd pracy pierwszej instancji jako niezasadne.

Pozytywna regulacja prawa pracy ma samodzielne znaczenie na gruncie stosunków pracy właśnie z woli ustawodawcy, który rozdziela zasadność

wypowiedzenia łącznie z przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę, czyli w tym przypadku chodzi o art. 45 § 1 k.c. i art. 30 § 4 k.p., od zasad generalnych z art. 8 k.p. Są to dwie sfery, a więc pierwsza dotycząca zasadności wypowiedzenia i przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę i druga sfera zasad generalnych z art. 8 k.p., która sama w sobie stanowi wyjątek w odniesieniu do jednoznacznych regulacji prawa pozytywnego i dlatego nie może być powszechnie stosowana w każdej sprawie jako zwykła przeciwwaga do art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p., bowiem funkcją zasad generalnych nie jest zastępowanie regulacji powszechnej, przyjętej przez ustawodawcę dla szybkiego i jednakowego likwidowania sporów pracowników z pracodawcą na gruncie wypowiedzeń umów o pracę w podobnych sytuacjach. Odrębność ta, a także prymat powszechnych przepisów o likwidowaniu sporów po wypowiedzeniu umowy o pracę, jest jeszcze bardziej widoczny, gdy pracownik korzysta z ustawowej ochrony zatrudnienia, a w tym przypadku z art. 39 k.p. Wówczas ochrona zatrudnienia jest większa niż zwykła, wynikająca z wymogu zasadności wypowiedzenia, dlatego znaczenie zarzutów pracodawcy, który odwołuje się do klauzul generalnych z art. 8 k.p. powinno być większe niż przy zwykłej ochronie zatrudnienia (art. 45 § 1 k.p.). Generalnie w orzecznictwie przyjmuje się, że odstępnie od szczególnej ochrony zatrudnienia na podstawie art. 8 k.p. uzasadnia dopiero rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, czyli w stopniu nie mniejszym niż uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), choć taka miara nie jest też wykluczone, gdy pracodawca poprzestaje na wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/08, a w odniesieniu do art. 39 k.p. wyroki z 11 maja 2016 r., I PK 134/15; z 30 maja 2017 r., II PK 129/16; z 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17; z 3 września 2020 r., II PK 215/18; z 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21).

Osądowi w sprawie podlega przyczyna podana w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.), dlatego obrona pracodawcy może być oparta na zarzucie naruszenia zasad z art. 8 k.p., jednak systemowo zarzuty wskazane w wypowiedzeniu i osądzone jako niezasadne, nie mogą być dublowane jako podstawa klauzul z art. 8 k.p. Z tej przyczyny, iż dotyczą w istocie ponownej oceny naruszenia obowiązków pracowniczych podanych jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy ją potęgują albo rozszerzają w odniesieniu do tych samych okoliczności, co nie

jest dopuszczalne w sytuacji, gdyż zasadniczo przedmiot osądu ogranicza się tylko do przyczyny podanej w wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Natomiast art. 8 k.p. dotyczy okoliczności lub sytuacji ekstraordynaryjnych, leżących z reguły poza podaną przyczyną wypowiedzenia, które same w sobie uzasadniają stwierdzenie, iż żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa do przedemerytalnej ochrony zatrudnienia lub jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W przeciwnym razie ochrona z art. 39 k.p., nie będzie spełniała swojej funkcji w pracowniczym zatrudnieniu gdyż sfera zasad z 8 k.p. (w zw. z art. 477¹ k.p.c.) nie może zastępować regulacji prawa pozytywnego (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.). Zasady współżycia społecznego nie są w art. 100 § 1 k.p. przesłanką oceny wykonywania przez pracownika obowiązków i poleceń przełożonych.

Innymi słowy szczególna ochrona zatrudnienia w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), nie pozwala aby podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), ocenione negatywnie przez sąd pracy, były aplikowane przed sądem drugiej instancji jako podstawy klauzul generalnych z art. 8 k.p. (w zw. z art. 477¹ k.p.c.) przeciwko przywróceniu pracownika do pracy.

Taka wykładnia wynika z ochrony przedemerytalnej przyjętej w art. 39 k.p. Otóż wprowadzony zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje też sytuację, w której pracownik nie wykonuje już tak samo doskonale, czyli bez zarzutów pracę, którą wykonywał do tej pory. Nawet wówczas pracownik ma prawo do zachowania ochrony zatrudnienia. Pośrednio potwierdza to ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego z art. 43 k.p., ze względu na ściśle określone przyczyny wypowiedzenia w pkt 1 i 2, które nie obejmują przyczyn podanych w tej sprawie w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Czym innym jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., bowiem nie jest objęte ochroną z art. 39 k.p. Przywołuje się te oczywiste regulacje, dla podkreślenia, że dla uchylenia ochrony z art. 39 k.p. nie wystarczają zwykłe przyczyny wypowiedzenia (podobnie jak dla wypowiedzenia zmieniającego – art. 43 k.p.), oraz przede wszystkim dla podkreślenia, że zarzuty oparte na art. 8 k.p. w zasadzie nie mogą być takie same jak zarzuty wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), czyli powinny się różnić, co najmniej w istotnej (w samodzielnej i odrębnej) części.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że to co zostało podane jako przyczyna wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) i zostało ocenione jako nieuzasadniona przyczyna wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p.), to nie powinno być w dalszym postępowaniu przyjmowane jako uzasadnienie naruszenia zasad generalnych z art. 8 k.p. Właśnie ze względu na wskazaną samodzielność i zarazem odrębność wypowiedzenia umowy o pracę i sferę klauzul generalnych z art. 8 k.p. Taka przeciwna sytuacja zauważalna jest natomiast w tej sprawie, jako że po przywróceniu powoda do pracy ze względu na nieuzasadnione wypowiedzenie, czyli nawet niezależnie od szczególnej ochrony z art. 39 k.p. Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację pozwanego na podstawie art. 8 k.p. Przy czym orzeczenie reformatoryjne oparte zostało w części na argumentacji, która składała się na przyczynę wypowiedzenia. Wszak utrata zaufania była elementem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.). Od razu należy też podkreślić, że negatywna dla powoda ocena Sądu drugiej instancji jest relatywnie ogólna w stosunku do osądu Sądu pierwszej instancji, gdyż nie obejmuje wszystkich okoliczności objętych wypowiedzeniem.

Art. 8 k.p. nie jest regulacją, która otwierałaby drugą (alternatywną) podstawę do powtarzania zarzutów dotyczących naruszenia obowiązków pracowniczych a składających się na przyczynę podaną w wypowiedzeniu lub nawet ją rozszerzającą, jednak nadal w nawiązaniu do zarzutów niewykonywania obowiązków pracowniczych, a nie do innych szczególnych okoliczności, czyli dotyczących nadużycia prawa do ochrony zatrudnienia lub uzasadniających stwierdzenie sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego. Ujawnia się to w uzasadnieniu apelacji. Podniesiono w nim, iż powód nie powinien zostać przywrócony do pracy, bowiem jako pracownik naruszył swoje obowiązki pracownicze, *„ale także te wynikające z art. 100 § 1 k.p., tj. obowiązku wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny, zgodnie z zasadami współżycia społecznego oraz obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy”*. Rzecz jednak w tym, iż art. 100 § 1 k.p. nie wymienia „zasad współżycia społecznego” i jak wskazano zasady te nie są miarą oceny wykonywania przez pracownika obowiązków.

Nie bez racji zarzuca zatem skarżący, iż pozwany w apelacji nie wskazał ani prawa podmiotowego, które powód nadużył ani zasad współżycia społecznego, z którymi sprzeczne jego zdaniem było korzystanie przez powoda z ochrony stosunku pracy. Te mankamenty przeniosły się też do postępowania przed Sądem drugiej instancji, bowiem stwierdzenie Sądu, że klauzula generalna wynikająca z art. 8 k.p. mieści się w granicach „swobodnego uznania sędziowskiego” nie może być w kolizji z prawem pozytywnym, z którego wynika silniejsza ochrona pracowniczego zatrudnienia w wieku przedemerytalnym w odniesieniu do zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 39 k.p.) i gdy „zasady współżycia społecznego” są redukowane do powielania lub rozszerzenia zarzutów dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych, co należy do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie składa się na zasady, które ma na uwadze art. 8 k.p.

Na tym tle pierwszeństwa nie ma argumentacja Sądu drugiej instancji, albowiem zarzucana utrata zaufania do pracownika podstawę materialną i faktyczną ma w ocenie wykonywania obowiązków, a więc należy do przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.) a nie do zasad współżycia społecznego (art. 8 k.k.). Po wtóre – co łączyć można z zasadnym zarzutem skargi braku materiału dowodowego do czynienia określonych ustaleń, czyli z zarzutem naruszenia art. 382 k.p.c., - chodzi o silnie akcentowane stwierdzenie Sądu, że *„powód nie poczuwa się do odpowiedzialności za podległy mu dział”* albo, *„a jak wynika z zeznań powoda nie poczuwa się on do odpowiedzialności za dział eksplantacji”* lub że nie bez znaczenia jest także postawa powoda, który twierdził, *„że nie ponosił żadnej odpowiedzialności za dział eksploatacji”*. To kilkakrotne eksponowanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku takiej treści twierdzenia lub zeznania powoda – ma uzasadniać pominięcie przedemerytalnej ochrony zatrudnienia na podstawie art. 8 k.p. Chodzi o to, iż trudno ustalić takie twierdzenie lub zeznanie powoda w protokole rozprawy. Nie zamyka to też oceny, bowiem nie jest to kwestia woli czy chęci, lecz nadal pracowniczego obowiązku, który powinien być ustalony, zwłaszcza przy zauważonym dysonansie, iż Sąd drugiej instancji zgadza się z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, choć podejmuje odmienne rozstrzygnięcie, oparte na szczególnej klauzuli z art. 8 k.p., czyli sprzeczności żądania z zasadami współżycia społecznego. Ważne jest zatem pełne ustalenie, czyli w jakim w kontekście powód przedstawił wskazane twierdzenie lub

zeznanie, wszak był niekrótko zatrudniony, miał odpowiedzialne stanowisko i trudno przyjąć, iżby twierdził, jakoby nie był odpowiedzialny za cokolwiek. Ma to znaczenie, bo jak wskazano na początku przedemerytalna ochrona zatrudnienia chroni nawet przed uzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę, stąd przed stosowaniem art. 8 k.p. należy wpierw ustalić, czy zarzucana повинność należała do obowiązków powoda (art. 100 k.p.) oraz czy postawa (zaniechanie) pracownika (powoda) może być oceniana „*jako brak możliwości dalszej współpracy z powodem jako głównym inżynierem*” lub negatywnie łączona z „*bezpieczeństwem pracowników i obywateli*”. Takie sformułowanie mają niemały ciężar, z drugiej strony są zbyt ogólne, aby przyjąć, że mogły składać się samodzielne na stosowanie art. 8 k.p., czyli aby przedstawiona w ten sposób ocena pozwalała na pominięcie szczególnej ochrony zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p.

Prowadzi to do stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji zbyt ogólnie rozpoznał zarzuty apelacji a obowiązku tego nie może przejąć Sąd Najwyższy, jako że zarzuty apelacji dotyczą różnych okoliczności i dowodów, co oznacza, że bez pełnej analizy zarzutów apelacji w zakresie faktów i naruszenia obowiązków na obecnym etapie nie można wydać orzeczenia kończącego sprawę. Innymi słowy, aby stosować art. 8 k.p., to wpierw należałoby uznać, że samo wypowiedzenie było zasadne, a ponadto, iż naganność zachowania pracownika jest szczególna i dlatego pozwala na stosowanie klauzul generalnych. Zasady współżycia społecznego nie mogą pomijać ustawowej ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p. Tak samo zarzut nadużycia prawa, bowiem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku kwestia ta została przywołano jedynie hasłowo. Nie należy też pominąć stanowiska odpowiedzi na apelację, albowiem wskazuje, że nadal aktualne są kontrargumentacja powoda w ocenie znaczenia dowodów oraz stanowisko o braku naruszenia obowiązków i podstaw do stosowania wypowiedzenia, a tym bardziej uchylenia ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[as]

