



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa Z. S.
przeciwko Urzędowi Miasta K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 września 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 19 października 2022 r., sygn. akt V Pa 34/22,

**uchyla wyrok w zaskarżonej części, tj. w pkt I i III i w tym
zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Opolu do
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Robert Stefanicki Jarosław Sobutka Renata Żywicka

Sąd Rejonowy w Opolu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 lutego 2022 r. (sygn. akt IV P 609/18) wydanym w sprawie z powództwa Z. S. przeciwko Urzędowi Miasta K. o przywrócenie do pracy:

1. przywrócił powoda Z. S. do pracy u strony pozwanej w Urzędzie Miasta K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
2. oddalił wniosek powoda Z. S. o nałożenie na stronę pozwaną Urząd Miasta K. obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;
3. zasądził od strony pozwanej Urzędu Miasta K. na rzecz powoda Z. S. kwotę 2.592 zł tytułem zwrotu poniesionej przez powoda opłaty sądowej od pozwu oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazał stronie pozwanej Urzędowi Miasta K. uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Opolu kwotę 320 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 października 2022 r. (sygn. akt V Pa 34/22):

1. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Urzędu Miasta K. na rzecz powoda Z. S. kwotę 4.320 zł brutto z ustawowymi odsetkami liczonymi od 25 października 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, a dalej idące powództwo oddalił oraz zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej Urzędu Miasta K. na rzecz powoda Z. S. kwotę 1.296 zł tytułem zwrotu połowy poniesionej przez powoda opłaty sądowej od pozwu oraz zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego, a także zmienił w punkcie IV zaskarżony wyrok w ten sposób, że wskazaną tam kwotę zastąpił kwotą 160 zł;
2. w pozostałym zakresie apelację oddalił;
3. zasądził od powoda Z. S. na rzecz strony pozwanej Urzędu Miasta K. kwotę 1.296 zł tytułem zwrotu połowy opłaty sądowej od apelacji oraz zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja była zasadna w części. Sąd I instancji zdaniem Sądu odwoławczego przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe oraz właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy nie przekraczając granic wyznaczonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. i dokonał jego właściwej oceny prawnej, jednak tylko w zakresie uznania, że w sprawie nie zachodziły przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Natomiast ocena prawna materiału dowodowego w pozostałym zakresie, tj. w odniesieniu do stwierdzenia przesłanek do przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na podstawie art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 k.p. i art. 39 k.p. była już w ocenie Sądu Okręgowego nietrafna, co skutkowało koniecznością zmiany wyroku Sądu I instancji w tym zakresie i orzeczeniem o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia powoda do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego na tle poczynionych niewadliwie ustaleń faktycznych Sąd I instancji doszedł do prawidłowych wniosków, że w okolicznościach rozpatrywanej sprawy nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. W szczególności pozwany ani w toku postępowania przed Sądem I instancji, ani obecnie nie wykazał, dlaczego przyjmowanie robót wykonywanych przez podwykonawcę T. sp. z o.o. sp. k. w okolicznościach rozpatrywanej sprawy miało stanowić o ciężkim - a więc zawinionym i to w stopniu znacznym - naruszeniu podstawowych obowiązków przez powoda.

Dla oceny stopnia ciężkości naruszenia takich obowiązków niewątpliwe musiało mieć znaczenie dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenie, którego apelujący skutecznie nie podważył, że oprócz powoda o obecności firmy T. na budowie w charakterze podwykonawcy wiedzieli również przełożeni powoda G. S. oraz K. B., czyli oni również fakt ten milcząco akceptowali. Tymczasem, jak to słusznie zdaniem Sądu II instancji podkreślił Sąd Rejonowy, pracodawca wobec tych osób nie wyciągnął podobnych konsekwencji służbowych. Dlatego też, jak wskazuje Sąd Okręgowy rację należy przyznać stanowisku Sądu Rejonowego, że nie można mówić o złej woli ani o rażącym niedbalstwie powoda.

Sąd Okręgowy podzielił ocenę, że w ustalonym stanie faktycznym powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w

rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Poza sporem pozostawało, że powodowi w dniu zwolnienia go z pracy brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem korzystał z ochrony z art. 39 k.p. i co do zasady konsekwencją uznania, że pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. naruszył przypisy prawa powinno być orzeczenie o przywróceniu go do pracy na poprzednich warunkach.

Jednak w ocenie Sądu II instancji w okolicznościach rozpatrywanej sprawy roszczenie restytucyjne powoda należało ocenić przez pryzmat art. 8 k.p. Powód żądając przywrócenia do pracy czynił ze swojego prawa użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego, co oznaczało, że w jego przypadku na przeszkodzie zastosowania art. 45 § 3 k.p. stał art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy wskazał też, że zgodnie z art. 100 k.p. pracownik zobowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W tej sytuacji powód naruszył swój obowiązek pracowniczy, który wynikał przede wszystkim z jasnego i konkretnego polecenia przełożonego. Sąd wskazał, że niezależnie od niewykonania wyraźnego i konkretnego polecenia pracodawcy dla oceny przesłanek zastosowania do roszczenia restytucyjnego powoda istotne znaczenie miały niekwestionowane przez strony ustalenia Sądu Rejonowego, iż do jego zadań na stanowisku inspektora nadzoru inwestycyjnego branży sanitarnej należało zapoznanie się z dokumentacją techniczną oraz umową na wykonanie robót budowlanych. Dalej Sąd ten ustalił również, że przedmiotem tej umowy w § 4 było, że wykonawca zamierzający zawrzeć umowę na podwykonawstwo, której przedmiotem są roboty budowlane, jest obowiązany, do przedłożenia zamawiającemu projektu tej umowy w terminie 7 dni przed planowanym jej zawarciem. W okolicznościach rozpatrywanej sprawy nie było również sporne, że tego rodzaju obowiązków główny wykonawca, w związku ze zleceniem części prac podwykonawcy firmie T., nie dopełnił. Niespornie kierownik robót sanitarnych ze strony tego podwykonawcy – M. K. - nie został w związku z tym wpisany do rejestru kierowników robót (1 strona dziennika budowy), co powód zdaniem Sądu odwoławczego musiał zauważyć. Oczywiście oprócz powoda również

jego przełożeni wiedzieli o obecności pracowników T. na budowie. Jednak to powód niespornie podpisywał podwykonawcy T.1 sp. z o.o. sp. k. protokoły odbiorów w okresie od 18.07.2017 r. do 20.09.2017 r., oraz zatwierdzał tzw. przedmiary robót w okresie od 06.09.2017 r. do 26.09.2017 r. z odrębną adnotacją „Płatność do wysokości 80% zgodnie z umową”, pomimo braku wymaganej umowy o podwykonawstwo, tj. pisemnej umowy pomiędzy generalnym wykonawcą E. sp. z o.o., a T.1 sp. z o.o. sp. k.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można się zgodzić z argumentacją powoda, że weryfikacja danych kierownika robót oraz podwykonawcy nie należała do niego, ponieważ (według powoda) sprawy związane z realizacją zawartych umów należały do innego referatu, w związku z czym przyjąć należało, że dołożył on ze swojej strony „wszelkich starań”, gdyż zweryfikował kwalifikacje i uprawnienia podwykonawcy robót (personalnie M. K.), ponieważ sprawdził jego uprawnienie budowlane w Izbie Inżynierów Budownictwa.

W konsekwencji, jak wskazuje Sąd Okręgowy, uznać należało, że powód nie dołożył należytej staranności w celu właściwego wykonywania powierzonych obowiązków służbowych - nie w rozmiarach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale w rozmiarach dość istotnego naruszenia przypisanych mu obowiązków, niezależnie od tego, czy nadzór przełożonych powinien tego rodzaju naruszeniu obowiązków przez powoda zapobiec, czy też nie mieli oni obowiązku aż tak daleko idącego kontrolowania powoda.

Powyższe uchybienie powoda, jak już wyżej wskazano zdaniem Sądu II instancji, nie miało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale nie można przyjąć, że było bez znaczenia i w żaden sposób nie obciążało powoda, w szczególności jeśli chodzi o zgodność jego żądania restytucji jego stosunku pracy z zasadami współżycia społecznego, po niewątpliwie wadliwym zwolnieniu dyscyplinarnym.

Jednocześnie istotne w sprawie jest, że powód od sierpnia 2019 r. pobiera świadczenie emerytalne w związku z ukończeniem powszechnego wieku emerytalnego.

Wszystko to, a zatem naruszenie przez urzędnika odpowiedzialnego za nadzór inwestorski swoich podstawowych obowiązków w tym zakresie w zestawieniu z faktem, że obecnie od kilku lat korzysta już ze świadczeń emerytalnych, przemawia zaś za uznaniem, iż zastosowanie wobec niego regulacji z art. 45 § 3 k.p. byłoby sprzeczne nie tylko - jak wyżej wskazano - z zasadami współżycia społecznego, ale również ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, gdzie niewątpliwie celem wskazanego uregulowania była ochrona osób w wieku przedemerytalnym, które mają, co do zasady słabszą od młodszych pracowników pozycję na rynku pracy i w związku z tym mogliby w przypadku utraty pracy zostać narażeni na poważne kłopoty w znalezieniu nowego źródła utrzymania.

Dlatego Sąd Odwoławczy stwierdził, że na podstawie art. 8 k.p. zastosowanie wobec powoda regulacji z art. 45 § 3 k.p. nie było zasadne i w ocenie Sądu odwoławczego konieczna stała się konwersja jego roszczenia o przywrócenie do pracy przez Sąd pracy w roszczenie odszkodowawcze na podstawie odpowiednio stosowanego 45 § 2 k.p.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego wywiódł powód, zaskarżając judykat w części, w której Sąd Okręgowy w Opolu - wskutek częściowego uwzględnienia apelacji pozwanego - zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Opolu w zakresie konwersji roszczenia powoda o przywrócenie do pracy w roszczenie odszkodowawcze (pkt I sentencji wyroku) oraz w części zasądzającej od powoda na rzecz pozwanego koszty postępowania apelacyjnego (pkt III sentencji wyroku).

Skarżący zarzucił zaskarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:
 1. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 8 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na nie uwzględnieniu przez Sąd II instancji żądania powoda przywrócenia do pracy na poprzednie stanowisko oraz bezpodstawne dokonanie konwersji jego roszczenia o przywrócenie do pracy w roszczenie odszkodowawcze, pomimo że Sądy obu instancji uznały, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich

podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., jak również poza sporem pozostawało, iż powodowi w dniu zwolnienia go z pracy brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem korzystał ze szczególnej ochrony z art. 39 k.p.;

2. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. i art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie w wyniku uznania Sądu, że roszczenie restytucyjne powoda w okolicznościach rozpatrywanej sprawy należało ocenić przez pryzmat art. 8 k.p., a powód żądając przywrócenia do pracy czyni ze swojego prawa użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego, pomimo że Sady obu instancji w uzasadnieniu wyroku uznały, że powód nie tylko nie dopuścił się rażąco ciężkiego, czy szczególnie drastycznego i wyjątkowo naganego naruszenia swoich podstawowych obowiązków, ale stwierdził, że w ocenie Sądu brak jest możliwości uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków, gdyż nie pozwala na to przypisanie mu znacznego stopnia winy;
3. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p. przez ich niezastosowanie przez Sąd II instancji, w konsekwencji przyjęcia, iż w przypadku powoda na przeszkodzie zastosowania art. 45 § 3 k.p. stoi art. 8 k.p., pomimo uznania iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., ani nie dopuścił się przestępstw lub deliktów pracowniczych przeciwko interesom pracodawcy bądź współpracowników, jak również poza sporem pozostawało, iż powód w dniu zwolnienia go z pracy korzystał z ochrony przedemerytalnej na podstawie art. 39 k.p.;
4. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 8 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu przez Sąd II instancji roszczenia alternatywnego, tj. odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, pomimo iż stosunek pracy powoda był objęty szczególną ochroną przedemerytalną, a zarzucanych powodowi naruszeń obowiązków pracowniczych nie tylko nie można uznać za rażąco ciężkie, czy szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne, co jedynie w takich przypadkach

pozwoiłoby Sądowi uznać, że żądanie przywrócenia powoda do pracy stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. bądź że jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa;

5. art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 2 k.p., poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji ich niewłaściwe zastosowanie przez Sąd II instancji, polegające na uznaniu, iż w przypadku powoda należne mu odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy podstawowym kryterium ustalania wysokości odszkodowania w granicach określonych przez art. 47¹ k.p. należy uznać wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, jak również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu;
6. naruszenie przepisów postępowania, które to naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:
 1. art. 378 § 1 zd. pierwsze k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uwzględnienie w części apelacji pozwanego, mimo że apelacja pozwanego jest w całości bezzasadna, co niewątpliwie miało istotny wpływ na wynik sprawy;
 2. art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. w zw. z art. 477¹ k.p.c. poprzez błędne zastosowanie przez Sąd II instancji art. 477¹ k.p.c., polegające na uwzględnieniu z urzędu roszczenia alternatywnego oraz konwersji roszczenia powoda o przywrócenie do pracy w roszczenie odszkodowawcze, natomiast nie przytoczenie tego przepisu prawa w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, na podstawie którego Sąd dokonał konwersji roszczenia i wydał rozstrzygnięcie, a w rezultacie nie wyjaśnienie w tym zakresie podstawy prawnej wyroku.

Z uwagi na stawiane zarzuty, skarżący wniósł o:

1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej;

2. uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Opolu i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania,
ewentualnie
3. wydanie orzeczenia na podstawie dyspozycji przepisu art. 398¹⁶ k.p.c. poprzez uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w zaskarżonej części i oddalenie w całości apelacji pozwanego oraz uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za I i II instancję z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych;
5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na wywiedzioną w niniejszej sprawie skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od skarżącego powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. W razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania – strona powodowa wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wywiedziona w niniejszej sprawie okazała się uzasadniona w stopniu wystarczającym do wydania orzeczenia kasatorskiego - doszło bowiem do naruszenia przez Sąd Okręgowy zarówno przepisów prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 k.p. w zw. z art. 39 k.p. i w zw. z art. 8 k.p., jak i przepisów proceduralnych – w szczególności art. 477¹ k.p.c.

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. Sąd II instancji, dokonując zmiany wyroku Sądu Rejonowego, podjął swoją decyzję z urzędu, bez jakichkolwiek wniosków strony pozwanej (apelującej) w tym zakresie – a wręcz wbrew jej stanowisku zajętemu w apelacji. Pozwana bowiem konsekwentnie przekonywała, że zastosowanie w stosunku do powoda art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. było w pełni uzasadnione, „a tym samym ochrona z art. 39 k.p. nie ma zastosowania w stosunku do powoda, co wywołuje skutek w postaci braku podstaw do zastosowania art. 45 § 2 i 3 k.p.”. Nadto Sąd Okręgowy w Opolu uznał, że Sąd I instancji właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i dokonał jego właściwej oceny prawnej - w zakresie uznania, że w sprawie nie zachodziły przesłanki do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Poza sporem pozostawało przy tym, że powodowi w dniu zwolnienia go z pracy brakowało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem korzystał z ochrony z art. 39 k.p. i co do zasady konsekwencją uznania, że pracodawca rozwiązując z nim umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. naruszył przypisy prawa powinno być orzeczenie o przywróceniu go do pracy na poprzednich warunkach. Jednak w ocenie Sądu II instancji w okolicznościach rozpatrywanej sprawy roszczenie restytucyjne powoda należało ocenić przez pryzmat art. 8 k.p. Zdaniem bowiem Sądu odwoławczego powód żądając przywrócenia do pracy czyni ze swojego prawa użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego.

Rozstrzygnięcie takie 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 podanymi pracownikowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, zwłaszcza wtedy, gdy zostały ocenione przez oba sądy rozpoznające sprawę jako niezasadne.

Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, a także z poglądów doktryny w tym zakresie, wynika jednoznacznie, 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. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2016 r., II PK 65/15, MoPr 2016, Nr 8, s. 429). Posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Natomiast klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak: uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Można więc przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (zob. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023).

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że roszczenia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinionego naruszenia obowiązków, wymagają oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia

społecznego (art. 8 k.p.). W orzecznictwie przyjmuje się, że odstąpienie 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 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21; z 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21; z 29 marca 2023 r., III PSKP 12/22).

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

(por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Przy czym nie jest właściwa wykładnia k.p.c. i art. 8 k.p. nieuwzględniająca szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa można więc mówić dopiero wtedy, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; z 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest więc wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2016 r., I PK 110/15, LEX nr 2015129 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 53/21, OSNP 2022 nr 9, poz. 88, str. 63 i wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2023 r., I PSKP 23/22, Legalis nr 2921165).

Pamiętać także należy, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 11 maja 2016 r. (I PK 134/15, MoPr 2016, Nr 7, s. 373–376), że przy zastosowaniu tego przepisu konieczne jest uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy, a więc także "zasady czystych rąk". Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okoliczności wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn, W kwestii pojmowania "zasady czystych rąk" w orzecznictwie Sądu Najwyższego, s. 145; A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2023).

Należy więc jeszcze raz 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 II instancji nie ma takiego charakteru.

Biorąc powyższe pod uwagę 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]

[ał]