



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E.K.

przeciwko P. [...] w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 18 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 9 lipca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 55/21,

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

(I.T.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 7 stycznia 2021 r., IV P 236/19, Sąd Rejonowy w Puławach przywrócił E.K. do pracy w pozwanym P. [...] w P. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki 540 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podał, że powódka od 1 listopada 2002 r. rozpoczęła odbywanie 4-letnich studiów doktoranckich w pozwanym P. [...] w P. i po obronie zawarła umowę o pracę, w ramach której została zatrudniona w Zakładzie [...], potem Zakładzie [...], których kierownikiem był K.K. Od dnia 1 stycznia 2009 r. zawarta została pomiędzy stronami umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisko adiunkta w Zakładzie [...]. Jako adiunkt powódka nadzorowała badania w pracowni p. w zespole mikrobiologicznym.

W 2018 r. pomiędzy powódką a kierownikiem Zakładu zaistniał spór merytoryczny. Nadto w dniu 31 sierpnia 2018 r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego z prośbą o waloryzację jej wynagrodzenia. Kierownik Zakładu, poproszony przez dyrektora Instytutu o wydanie opinii, złożył notatkę służbową, w której stwierdził, że szczególne potraktowanie powódki w zakresie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego jest mało zasadne, bo powódka jest osobą ambitną, wykazująca cechy dużej niezależności, które często wykraczają poza ustalone zasady współpracy i podległości służbowej oraz posiada trudności okresowo z zachowaniem odpowiednich relacji i zasad współpracy z wieloma pracownikami. Wówczas rozpoczęła się wymiana maili między powódką a dyrektorem Instytutu, odbywały się także spotkania w Zakładzie [...] z udziałem powódki na temat zaistniałego konfliktu.

W 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 20 września 2018 r. do 21 września 2018r., potem od 19 listopada 2018 r. do 22 listopada 2018 r. oraz od 28 listopada 2018 r. nieprzerwanie aż do 26 maja 2019 r. Wcześniej powódka była nieobecna z powodu niezdolności do pracy tylko z uwagi na dwie cięższe oraz jeden raz z innego powodu.

W dniu 31 stycznia 2019 r. dyrektor pozwanego zawiadomił na piśmie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a jako przyczyny podał: brak umiejętności pracy w zespole oraz powodowanie konfliktów w miejscu pracy w okresie od początku czerwca 2018 r. do chwili obecnej,

utrata zaufania wynikającą z formułowania przez powódkę w okresie od początku czerwca 2018 r. do chwili obecnej wobec innych pracowników niepotwierdzonych, istotnych zarzutów, krytyki ich postępowania oraz lekceważenie poleceń i kompetencji prof. dr hab. K. K., kierowanie wobec dyrektora w okresie od początku czerwca 2018 r. do chwili obecnej wypowiedzi naruszających dobra osobiste, to jest dobre imię i cześć dr hab. K. N. profesora nadzwyczajnego, przypisywanie dyrektorowi zachowania polegającego na zastraszaniu, publicznym upokarzaniu i pomawianiu powódki, powodujące gwałtowne pogorszenie jej stanu zdrowia od 5 września 2018 r. oraz prowadzące do zagrożenia jej życia w dniu 20 września 2019 r., przypisywanie dyrektorowi postępowania polegającego na powstrzymywaniu się od wyjaśniania zgłaszanych przez powódkę istotnych nieprawidłowości w działaniu pracowników Zakładu [...] oraz innych problemów w miejscu pracy i w efekcie działania na szkodę Instytutu oraz powodowanie pogorszenia się stanu zdrowia powódki, obniżenie jej efektywności w pracy i negatywny wpływ na atmosferę w pracy, przypisywanie dyrektorowi działania polegającego na uniemożliwieniu realizacji prywatnego wyjścia w godzinach pracy poprzez wskazywaną przez powódkę okoliczność polegającą na blokadzie wyjścia przez recepcjonistkę z polecenia dyrektora, lekceważenie przez powódkę formalnej korespondencji dyrektora poprzez ignorowanie zawartych w niej poleceń do wyjaśnienia określonych zdarzeń oraz unikanie odpowiedzi na przedstawione pytania w okresie od początku października 2018 r. do chwili obecnej. NSZZ Solidarność zgłosiło zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia.

W czasie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim kierownik Zakładu przejął jej obowiązki w zakresie nadzorowania badań, pomagał też zespołowi, część obowiązków przejęli inni pracownicy.

Decyzją ZUS z dnia 17 maja 2019 r. powódce przyznano prawo do świadczenia rehabilitacyjnego najpierw na okres od 27 maja 2019 r. do 24 sierpnia 2019 r., a potem na okres od 25 sierpnia 2019 r. do 22 grudnia 2019 r.

Powódka w dniu 23 sierpnia 2019 r. wniosła do Sądu Rejonowego w Puławach (IV P 212/19) pozew przeciwko Instytutowi o zasądzenie na jej rzecz kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to jest na podstawie art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p., kwoty 25.000 zł tytułem odszkodowania

za naruszenie zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania, to jest na podstawie art. 18^{3c} § 1 k.p. oraz o zobowiązanie pozwanego, reprezentowanego przez Dyrektora Państwowego Instytutu [...] w P. prof. dr hab. K.N. do złożenia oświadczenia w formie pisemnej, a następnie przesłanie go na adres mailowy oraz zamieszczenia na łamach przeglądu "Ż.W." o następującej treści: "Niniejszym przepraszam Panią E.K. za naruszenie jej dóbr osobistych, to jest czci i dobrego imienia, do czego doszło w kierowanej przeze mnie korespondencji. Oświadczam, że sformułowane przeze mnie twierdzenia i oceny nie polega na prawdzie a wyrażone zostały przeze mnie pochopnie. Wyrażam głębokie ubolewanie, że w wyniku mojego działania Pani E.K. została narażona na nieprzyjemności, za co jeszcze raz przepraszam. Dyrektor Państwowego Instytutu [...] w P. prof. dr hab. K.N."

W dniu 12 września 2019 r. powódka złożyła do pozwanego pracodawcy wniosek o przyznanie jej zapomogi finansowej, motywując prośbę długą chorobą oraz ponoszonymi z tego tytułu kosztami. Nadto powódka zawarła tam zdanie, że jest przekonana, że wkrótce pełna sił wróci do pracy.

Dnia 9 września 2019 r. dyrektor pozwanego Instytutu zawiadomił na piśmie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W odpowiedzi na to pismo, NSZZ Solidarność w piśmie z dnia 12 września 2019 r., wyraził zastrzeżenia co do przedmiotowego zamiaru, a NSZZ Pracowników [...] w P. poinformował dyrektora pozwanego Instytutu, że powódka nie jest członkiem tej organizacji związkowej i nie jest objęta ochroną tych związków, ale mając na uwadze poprawiający się jej stan zdrowia, wieloletnią pracę w Instytucie i jej wkład w rozwój nauki, potwierdzony licznymi publikacjami krajowymi i zagranicznymi, fakt, że powódka dotąd miała niską absencję chorobową, sprzeciwia się rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Dalej w treści tego pisma organizacja ta zwróciła uwagę, że jej zaniepokojenie budzi, że już wcześniej pracodawca zamierzał rozwiązać umowę o pracę z powódką i można odnieść wrażenie, że obecna sytuacja zdrowotna i związana z tym długotrwała absencja chorobowa powódki, może stanowić pretekst do wypowiedzenia jej umowy o pracę, a wobec tego, organizacja ta prosi dyrektora

o ponowne przeanalizowanie woli zwolnienia i podjęcie próby rozwiązania sytuacji w sposób niepowodujący utraty cennego pracownika.

Wiceprzewodniczący NSZZ Pracowników [...] w P. M.R. rozmawiał z dyrektorem na temat sytuacji powódki, mówił że powódka chciałaby wrócić do pracy po zakończeniu okresu leczenia, a dyrektor Instytutu poinformował go, że wyrazi zgodę pod warunkiem, że powódka przeprosi jego i prof. K. i taką informację M.R. przekazał powódce.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 17 września 2019 r., z którym powódka zapoznała się w 24 września 2019 r., rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jej winy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania zasiłku chorobowego w ilości 182 dni oraz 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, licząc od daty wyczerpania zasiłku chorobowego.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 24 września 2019 r. Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nikt na jej miejsce nie został zatrudniony. Średnie wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 5.773,60 zł.

Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. było zgodne z treścią tego przepisu i prawidłowe pod względem formalnym. Pracodawca składając wobec powódki oświadczenie woli z dnia 17 września 2019 r., które dotarło do niej w dniu 24 września 2019 r., o rozwiązaniu z nią stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., uczynił to już po upływie okresu ochronnego, to jest po wykorzystaniu przez powódkę 182 dniowego okresu zasiłkowego i po 3 pierwszych miesiącach pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Rejonowy podkreślił, że art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik wykorzystał okres zasiłkowy i pobierał przez 3 pierwsze miesiące przyznane mu świadczenie rehabilitacyjne, a jedynie stwarza pracodawcy możliwość zerwania więzi prawnej w tym trybie, jeżeli pracodawca stoi na stanowisku, że nie może kontynuować zatrudnienia. Uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. nie ma więc charakteru bezwzględniego, co oznacza że pracodawca w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w tym przepisie nie musi, a tylko może

podjąć decyzję o rozwiązaniu z danym pracownikiem stosunku pracy. Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym prawidłowa pod względem formalnym decyzja pracodawcy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania stosunku pracy w takim trybie, może być jednak oceniana pod kątem art. 8 k.p., który to przepis umożliwia sądom weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo.

Sąd pierwszej instancji uznał, że decyzja dyrektora pozwanego Instytutu o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania z powódką w takim trybie stosunku pracy, w okolicznościach ustaleń stanu faktycznego dokonanych w przedmiotowej sprawie, stanowi naruszenie art. 8 k.p., co przemawia za "zniweczeniem" prawa pozwanego pracodawcy do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Sąd Rejonowy przytoczył stanowisko powódki, która wskazywała, że decyzja pracodawcy jest nieakceptowalna oraz naganna dlatego, że praktycznie całe swoje życie zawodowe związała z pracą naukową w pozwanym Instytucie, rzadko wcześniej przebywała na zwolnieniach lekarskich, a dopiero od listopada 2018 r. zachorowała, przez co musiała przebywać na kolejnych zwolnieniach lekarskich, a następnie przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne, dostrzegając rokowania odzyskania pełnej sprawności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, aczkolwiek podjętą zgodnie z brzemieniem art. 53 § 1 k.p., stanowiła rażące nadużycie prawa przysługującego pracodawcy i jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, nie zasługuje na ochronę. Poza sporem jest, że powódka od 2002 r. związana jest naukowo i zawodowo z pozwanym Instytutem, była tam adiunktem, cały czas w jednym Zakładzie [...] i nie korzystała często ze zwolnień lekarskich. Poza sporem też jest, że pomiędzy stronami istnieje konflikt od 2018 r., czyli co najmniej od momentu złożeniu przez powódkę do dyrektora Instytutu w dniu 31 sierpnia 2018 r. pisma, w którym prosiła o podwyższenie, waloryzację jej wynagrodzenia. Po tej dacie nastąpiło szereg kolejnych działań i zachowań ze strony zarówno powódki, jak i dyrektora Instytutu, a także kierownika Zakładu [...], które podejmowane były bardzo emocjonalnie, przez co doszło do powstania konfliktu między tymi osobami. Konflikt ten eskalował, do tego stopnia, że powódka w dniu 23 sierpnia 2019 r. zwróciła się przeciwko

Instytutowi z pozwem o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz wnosila o zobowiązanie pozwanego, reprezentowanego przez Dyrektora Instytutu do złożenia przeprosin.

W związku z tą sytuacją, dyrektor pozwanego Instytutu miał zamiar, już w czasie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, bo taką wolę wyartykułował w zawiadomieniu skierowanym do zakładowych organizacji związkowych w piśmie z dnia 31 stycznia 2019 r. i - jak wynika z treści tego pisma - przyczynami podjęcia przez niego takiego zamiaru były okoliczności wyłącznie leżące po stronie powódki. Pracodawca w treści tego pisma wymienia szereg tych przyczyn związanych z konfliktem, który zaistniał od czerwca 2018 r. Zatem niewątpliwie dyrektor pozwanego Instytutu uważał wtedy, że zachowanie powódki, o których mowa w zawiadomieniu skierowanym do zakładowych organizacji związkowych z dnia 31 stycznia 2019 r., powinno spowodować zakończenie z nią stosunku pracy, ale odstąpił wtedy od tego zamiaru, prawdopodobnie z uwagi na nieobecność powódki z powodu niezdolności jej do pracy.

Od 28 listopada 2018 r. (ze względu na nieobecność w pracy powódki) nie było już sytuacji konfliktowych pomiędzy powódką a kierownikiem Zakładu [...], ale nie oznacza to, że oczekiwał on na jej powrót ze świadczenia rehabilitacyjnego, o czym świadczy choćby treść sporządzonej przez niego notatki służbowej z dnia 28 grudnia 2020 r., w której podnosi, że po odejściu powódki nastąpiła radykalna poprawa w zakresie współpracy, atmosfery, wyeliminowane zostały konflikty, a odejście powódki z Zakładu w żaden sposób nie wpłynęło negatywnie na działalność Zakładu i nie zakłóciło ciągłości wykonywania pracy. Słuchany w charakterze strony dyrektor Instytutu także przyznał, że przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. wziął pod uwagę aspekt związany z sytuacją w zakresie konfliktów z jej udziałem w Zakładzie [...]. Zatem z treści tych zeznań wynika, że wola dyrektora pozwanego Instytutu rozwiązania z powódką stosunku pracy - z przyczyn leżących po jej stronie a dotyczących zachowania w pracy - cały czas istniała. Znamienne też jest według Sądu Rejonowego, że dyrektor widział możliwość, aby powódka po rehabilitacji wróciła do pracy, ale pod warunkiem, że przeprosi jego i prof. K. W takiej sytuacji - w ocenie Sądu Rejonowego - należało

podzielić zdanie zaprezentowane przez NSZZ Pracowników [...] w piśmie odpowiadającym na zamiar dyrektora rozwiązania z powodką stosunku pracy w trybie art. 53 k.p., to jest można odnieść wrażenie, że obecna sytuacja zdrowotna i związana z tym długotrwała absencja chorobowa powodki może stanowić pretekst do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 53 k.p.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że po "odejściu powodki na zwolnienie lekarskie i świadczenie rehabilitacyjne", a także po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, nikt na jej miejsce nie został zatrudniony w Zakładzie [...]. Absencja powodki w żaden sposób nie wpłynęła na prawidłowe funkcjonowanie Zakładu i nie spowodowała utrudnień w pracy, co oznacza, że pracodawca mógł poczekać, aż powódka wyzdrowieje i w pełni sił wróci do pracy. Przepis art. 53 § 1 k.p. ukształtowany został z jednej strony potrzebą prowadzenia przez pracodawcę racjonalnej polityki zatrudnienia, a z drugiej strony, postulatem trwałości zatrudnienia. Według Sądu Rejonowego interes pozwanego pracodawcy w wyniku przedłużającej się nieobecności powodki nie został zagrożony.

W wyniku decyzji pracodawcy oczywiste jest, że powódka znalazła się w trudnej sytuacji życiowej, bo nagle przestała być pracownikiem naukowym Instytutu, w którym przepracowała całe swoje życie zawodowe i miała nadzieję, że będzie tam pracować, a stała się od czerwca 2020 r. osobą bezrobotną. Według Sądu Rejonowego, decyzja pozwanego pracodawcy o takim potraktowaniu swojego pracownika, który zachorował, ale w ocenie lekarzy istnieją rokowania, że wróci w przyszłości do pracy w pełni sił, w odczuciu społecznym stoi rażąco w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Taka decyzja pracodawcy podjęta w czasie korzystania przez powódkę ze świadczenia rehabilitacyjnego, na ten czas wprawdzie nie pogorszyła jej sytuacji finansowej, ale po zakończeniu okresu pobierania tego świadczenia stała się ona osobą bezrobotną, co na pewno dla niej jest sytuacją niekomfortową, także pod względem finansowym. Nadto okres, na jaki przyznano powodce świadczenie rehabilitacyjne, jak sama nazwa tego świadczenia oznacza, że powinien być przeznaczony na spokojne poddanie się dalszej rehabilitacji tak, aby po ustaniu prawa do tego świadczenia powódka mogła podjąć swoje dotychczasowe obowiązki zawodowe, a decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy niewątpliwie zaburzyła jej spokój.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie istniały jakiegokolwiek przyczyny, które by powodowały, że pozwany pracodawca, kierując się dobrem zakładu pracy, nie mógł dłużej czekać, aż powódka w pełni odzyska swoją zdolność do pracy i wróci na stanowisko pracy, tylko musiał skorzystać ze swojego prawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. W ocenie Sądu pozwany pracodawca powinien poczekać aż powódka powróci do pracy i dopiero wtedy zdecydować, czy podtrzymuje wolę rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn podanych w treści zawiadomienia skierowanego do zakładowych organizacji związkowych z dnia 31 stycznia 2019 r. i ewentualnie złożyć wobec powódki oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2021 r., VIII Pa 55/21, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie po rozpoznaniu apelacji pozwanego pracodawcy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 540 zł tytułem kosztów procesu oraz kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji za bezzasadny uznał wniosek pozwanego o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Za nietrafny uznał zarzut naruszenia art. 228 § 2 k.p.c. Stwierdził, że fakty znane sądowi urzędowo nie wymagają dowodu z tym, że sąd musi na nie zwrócić uwagę stronom, po to by mogły się do nich odnieść. Powódka złożyła powództwo w sprawie IV P 212/19 przeciwko pracodawcy. Fakt ten Sąd określił jako bezsporny (niesporny), i tak jest w istocie. Sąd nie czynił ustaleń faktycznych w oparciu o inne fakty, znane mu z tej sprawy z urzędu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, trafnie ustalił, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. było dopuszczalne i prawidłowo przeprowadzone pod względem formalnym, co zresztą nie było przedmiotem sporu. Niewłaściwie natomiast zastosował art. 8 k.p. Według Sądu drugiej instancji działanie pracodawcy nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W tym zakresie zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 8 k.p. okazał się zasadny. Nie kwestionując długoletniego stażu pracy powódki u pozwanego pracodawcy, Sąd

Okręgowy wywiódł, że art. 53 § 1 k.p. przewiduje uprawnienie pracodawcy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jedynie z powodu długotrwałej nieobecności pracownika, z którego pozwany skorzystał. Oczywiste jest, że rozwiązanie umowy bez winy pracownika na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., jest jedynie uprawnieniem pracodawcy, nie jego obowiązkiem. Pracodawca może jednak ze swego uprawnienia skorzystać stosunkowo swobodnie, a podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na tej podstawie nie wymaga spełnienia przez pracodawcę czy też przez pracownika, żadnych dodatkowych warunków. Pracodawca nie musi się więc "tłumaczyć się" ze skorzystania z tego uprawnienia. W szczególności nie musi dowodzić, że nieobecność pracownika stanowi zagrożenie dla jego interesów.

Sąd Okręgowy podzielił przytoczone przez Sąd Rejonowy poglądy Sądu Najwyższego, że nie można wykluczyć, iż w konkretnym przypadku okoliczności sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia i wówczas, z powołaniem się na art. 8 k.p., możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy wynikające z art. 53 § 1 k.p. dozna ograniczenia. Rzecz jednak w tym, jakie okoliczności faktyczne występują w konkretnej sprawie. Nie jest naruszeniem zasad współżycia społecznego rozwiązanie na zasadzie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. umowy o pracę pracownikowi z długim stażem, który dotąd nienagannie wykonywał obowiązki pracownicze, jeśli upłynął określony tym przepisem okres długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika spowodowanej chorobą.

Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c., art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Stosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa. Prowadzi to zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego powodu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Przykładowo, w ocenie Sądu Okręgowego takimi okolicznościami mogą być odzyskanie zdolności do pracy wkrótce po rozwiązaniu umowy o pracę czy też niezdolność do pracy, do której w

jakiś sposób przyczynił się pracodawca. To pracownik musi udowodnić, że choć pracodawca postąpił prawidłowo na podstawie powołanego przepisu, to jego postępowanie jest z innych przyczyn niesprawiedliwe w stopniu tak daleko idącym, że moralnie nie do zaakceptowania. Takich okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego powódka nie udowodniła, a to ją obciążał ciężar dowodu tych okoliczności, zgodnie z zasadą z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji powódka nie wykazała, że w sprawie istnieją szczególne okoliczności przemawiające za pozbawieniem pracodawcy uprawnienia przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., nie przedstawiła zasady współżycia społecznego, która zostałaby naruszona przez pracodawcę. W szczególności powódka we wrześniu 2019 r. nadal była niezdolna do pracy, zdolność tę odzyskała dopiero w czerwcu 2020 r. Nie wykazała też, by pozwany odpowiadał za jej stan zdrowia w jakimkolwiek stopniu.

Okoliczność, na którą zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, piętnując postępowanie pozwanego, a mianowicie to, że pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w czasie korzystania przez nią ze świadczenia rehabilitacyjnego, który to czas powinien być przeznaczony na spokojne poddanie się przez powódkę dalszej rehabilitacji, nie jest okolicznością nadzwyczajną, wprost przeciwnie, należy do istoty art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., który z definicji dotyczy osób niezdolnych do pracy, korzystających ze świadczenia rehabilitacyjnego i mających perspektywę odzyskania zdrowia i zdolności do pracy. Osobie, która odzyskała już zdolność do pracy, nie można złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie powołanego przepisu, natomiast osobom trwale niezdolnym do pracy, nierokującym jej odzyskania, przysługuje prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, a nie świadczenie rehabilitacyjne. Sąd Rejonowy czyni więc pozwanemu pracodawcy zarzut ze skorzystania z uprawnienia w okolicznościach, gdy spełniły się ustawowe przesłanki do skorzystania z tego uprawnienia, nie przeciwstawiając mu w tym aspekcie żadnych nadzwyczajnych okoliczności. W takim ujęciu każde skorzystanie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. byłoby z definicji sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a przepis ten należałoby jako taki w zasadzie wyeliminować z systemu obowiązującego prawa, co mogłoby być jednak postulatem do ustawodawcy, a nie argumentem za odmową stosowania przepisu ustawy przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie podzielił też stanowiska Sądu pierwszej instancji odnośnie do oceny kwestii organizacji pracy pozwanego pod nieobecność powódki i jej wpływu na ocenę skorzystania przez pozwanego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w świetle zasad współżycia społecznego. Samo rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących pracownika w postaci długotrwałej nieobecności w pracy, choć niezawinionych przez powódkę, niewątpliwie wpływał na organizację pracy u pozwanego, jednak - w ocenie Sądu drugiej instancji - to, czy pozwany zatrudnił nową osobę na czas nieobecności powódki, czy też jej obowiązki wykonywali pozostali pracownicy, pozostaje bez wpływu na ocenę prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z powódką w tym trybie. Została ona zwolniona z pracy w trybie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 53 k.p., a nie wypowiedzenia umowy o pracę z powodu nieobecności w pracy dezorganizujących organizację pracy pracodawcy, czy powodujących dodatkowe koszty.

Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił też niewątpliwie niezwykle istotną okoliczność w stosunkach między powódką a pozwanym, a mianowicie konflikt istniejący między stronami, który jest ustalony bezspornie, a strony jedynie inaczej rozkładają akcenty przy jego opisywaniu. Jest to co do zasady okoliczność przemawiająca przeciwko przywróceniu do pracy nawet w warunkach, gdy istnieją po temu podstawy prawne. Niewłaściwe jest restytuowanie stosunku pracy, którego strony są skonfliktowane i który to stosunek pracy prawdopodobnie nie będzie z tego względu funkcjonował prawidłowo. Powódka nie udowodniła, by w trakcie pracy w ostatnim okresie, gdy konflikt trwał, była wyłącznie ofiarą nieprawidłowego jej traktowania przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy nie podzielił też stanowiska Sądu pierwszej instancji, jakoby ze względu na ujawniony przez pozwanego wcześniej, w trakcie podlegania przez powódkę ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, zamiar wypowiedzenia jej umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika, pozwany nie mógł skorzystać z uprawnienia z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Pozwany zreflektował się najwyraźniej i nie złożył powódce niedopuszczalnego wówczas oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, natomiast nie można oczekiwać, że powinien oczekiwać na odzyskanie zdolności do pracy przez powódkę i wtedy wypowiedzieć jej umowę o pracę. Okoliczności faktyczne kształtujące stosunek pracy łączący strony zmieniły

się z upływem okresu podlegania przez powódkę ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy i pozwany miał możliwość skorzystać z rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika. Nie można - w ocenie Sądu Okręgowego - uznawać, że obecna sytuacja zdrowotna i związana z tym długotrwała absencja chorobowa powódki, może stanowić pretekst do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. Pretekst to zmyślony powód podany w celu ukrycia właściwej przyczyny. Długotrwała nieobecność w pracy jest rzeczywistą przesłanką ustawową zastosowania art. 53 k.p., z którego to przepisu pracodawca, który nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę w okresie ochronnym, mógł skorzystać po zmianie okoliczności.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła naruszenie:

- 1) art. 382 w związku z art. 235 § 1 k.p.c., przez pominięcie części materiału dowodowego w postaci między innymi całości dokumentacji medycznej zgromadzonej w postępowaniu o sygn. akt IV P 212/19, VIII Pa 89/20, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że powódka korzystała z porad lekarza psychiatry, co było związane z sytuacją w pracy, która zaistniała od 5 września 2018 r., doprowadziło to do pogorszenia stanu jej zdrowia psychicznego, przebywania na zwolnieniach lekarskich i w efekcie spowodowało nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę przez zwolnienie z pracy powódki z powodu choroby, za którą on sam odpowiada a przez to brak zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 8 k.p.;
- 2) art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., przez brak uzasadnienia przez Sąd drugiej instancji, na jakich dokumentach z akt o sygn. IV P 212/19, VIII Pa 89/20, w szczególności co do dokumentacji medycznej zgromadzonej w tych postępowaniach, Sąd oparł dokonaną ocenę tak, aby w toku postępowania móc uzupełniać lub kwestionować określone czynności dowodowe, czy wreszcie kwestionować je w środkach zaskarżenia;
- 3) art. 18^{3b} § 1 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., przez ich niezastosowanie, co skutkowało brakiem ustalenia istnienia przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na rozwiązaniu ze skarżącą stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo że u tego samego pracodawcy inni pracownicy przebywali na zwolnieniach dłużej od skarżącej, bez takiego skutku;
- 4) art. 8 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez błędną ich wykładnię i uznanie, że słuszne było rozwiązanie stosunku pracy z powódką w

sytuacji, gdy pozwany, rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, uczynił to z naruszeniem zasad współżycia społecznego przez przyczynienie się do rozstroju jej zdrowia będącego przyczyną nieobecności w pracy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka wywiodła w szczególności, że Sąd drugiej instancji pominął część materiału dowodowego w tym w całości dokumentację medyczną zgromadzoną w postępowaniu o sygn. akt IV P 212/19 oraz VIII Pa 89/20. Wiadome jest, że powódka korzystała z pomocy lekarza psychiatry z uwagi na jej pogarszający się stan zdrowia psychicznego, w dużym stopniu uwarunkowany sytuacją w pracy. To zaś spowodowało skorzystanie przez nią ze zwolnień lekarskich. Pominięcie tej części materiału dowodowego skutkowało tym, że Sąd drugiej Instancji całkowicie pominął, iż do niezdolności do pracy powódki przyczynił się pracodawca. Co więcej okoliczność ta bez wątpienia ma charakter wyjątkowy i mogłaby usprawiedliwić zastosowanie art. 8 k.p. To zaś oznacza skuteczne pozbawienie możliwości korzystania przez pracodawcę z prawa, które przysługuje mu w świetle art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Skarżąca podkreśliła, że kilkunastu innych pracowników również przebywało na zwolnieniach lekarskich, a mimo to właśnie powódka otrzymała "wypowiedzenie". Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że zgodnie z art. 8 k.p. 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. Skarżąca zgodziła się z argumentem Sądu drugiej instancji, że nie wykazała wprost zasady współżycia społecznego, która zostałaby naruszona przez pracodawcę. Jednak - jak wskazuje orzecznictwo - przy zastosowaniu art. 8 k.p. na sądzie nie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady współżycia społecznego, zatem również nie można takiego obowiązku oczekiwać od strony. Do sądu należy jedynie rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania zasad współżycia społecznego całościowo ocenionych w okolicznościach danej sprawy, a nie konkretyzacja danych zasad. Niedookreśloność zasad współżycia społecznego wynika z ich istoty i niemożności ostrego zaznaczenia ich zasięgu. Jednak w toku całego postępowania powódka wykazała okoliczności, które potwierdzają, że pracodawca naruszył zasady współżycia społecznego, między innymi zasady

uczciwego i lojalnego postępowania, mimo że wprost tego nie wyartykułowała. Ponadto zwolnienie powódki z pracy pozbawiło ją możliwości kontynuowania kariery zawodowej oraz ukończenia procesu habilitacji.

Skarżąca podniosła także, że Sąd Okręgowy błędnie nie zastosował art. 18^{3b} § 1 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., mimo ustalenia, że u tego samego pracodawcy inni pracownicy przebywali na zwolnieniach lekarskich dłużej od skarżącej i nie zostali zwolnieni z pracy, a jeden z pracowników przebywał na zwolnieniach lekarskich aż 365 dni i jedyną konsekwencją było obniżenie wynagrodzenia, brak dodatku funkcyjnego lub zmiana stanowiska pracy. Sąd drugiej instancji bezpodstawnie uznał, że powódka nie udowodniła dyskryminacji. Błąd Sądu w tym zakresie wynika bez wątpienia z braku wzięcia pod uwagę materiału dowodowego zgromadzonego w aktach IV P 212/19 oraz VIII Pa 89/20, mimo ich dołączenia do akt rozpoznawanej sprawy.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie w całości i oddalenie apelacji pozwanego w całości na podstawie art. 398¹⁶ § 1 k.p.c., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi drugiej instancji, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

W pierwszej kolejności należy uznać, że uprawnione okazały się zarzuty dotyczące nieodniesienia się przez Sąd drugiej instancji do części zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności do dokumentacji medycznej zgromadzonej w postępowaniu o sygn. akt IV P 212/19, VIII Pa 89/20, mimo dołączenia jej do akt rozpoznawanej sprawy, a w konsekwencji niesporządzenie

prawidłowego uzasadnienia w zakresie materiału dowodowego stanowiącego podstawę orzekania. Skarżąca powołała się w tej materii na treść art. 327¹ k.p.c., a także na art. 382 w związku z art. 235 § 1 k.p.c. Stosownie do art. 327¹ k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Dokonywanie przez sąd ustaleń faktycznych powinno nastąpić na podstawie przeprowadzonych dowodów (dopuszczonych w sposób formalny). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dokonanie przez sąd ustaleń faktycznych na podstawie powołanych przez stronę, a także dopuszczonych z urzędu dowodów, które nie zostały w sposób formalny przeprowadzone, co do zasady narusza ogólne reguły postępowania w zakresie bezpośredniości, jawności, równości stron i kontradyktoryjności (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2010 r., I CSK 197/09, LEX nr 564749; z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 571/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 330; z 23 stycznia 2008 r., II PK 125/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 66). Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia przez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleniu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2007 r., V CSK 115/07, Monitor Prawniczy 2007 nr 17, s. 930). Zgodnie z art. 235 k.p.c. zasadą procesu cywilnego jest, że postępowanie dowodowe odbywa się przed sądem orzekającym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że nie jest wyłączona możliwość zaliczenia w poczet materiału dowodowego sprawy dowodów zgromadzonych w innej sprawie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1997 r., I CKN 42/96, OSNC 1997 nr 5, poz. 62), a tym samym nie dochodzi do naruszenia zasady bezpośredniości, o ile strony mają możliwość ustosunkowania się do ich treści i zgłoszenia stosownych wniosków (por. wyroki Sądu Najwyższego

z dnia 28 marca 2006 r., I UK 213/05, LEX nr 277891 oraz z dnia 10 listopada 1966 r., II PK 269/66, NP 1967 nr 6). W wyroku z dnia 27 lutego 1997 r., III CKN 1/97 (LEX nr 1228306) Sąd Najwyższy podkreślił, że przeprowadzenie dowodu z akt innej sprawy polega na ujawnieniu treści poszczególnych dokumentów - mających stanowić podstawę ustaleń w sprawie cywilnej - w taki sposób, aby strony mogły ustosunkować się do treści każdego z tych dokumentów i zgłosić stosowne wnioski.

Pomimo, że skarżąca nie podniosła bezpośrednio zarzutu odnoszącego się do art. 243² k.p.c., to w związku z przeprowadzonym przez nią wywodem konieczne jest zwrócenie uwagi na treść tego przepisu, który stanowi, że dokumenty znajdujące się w aktach sprawy lub do nich dołączone stanowią dowody bez wydawania odrębnego postanowienia. Dopiero pomijając dowód z takiego dokumentu, sąd powinien wydać postanowienie. W literaturze zwraca się uwagę, że obecny status prawny dowodu z dokumentu oznacza, że ustawodawca przypisał a priori wszystkim dokumentom materialną moc dowodową, czyli uczynił z dokumentu środek dowodowy o podwyższonym standardzie. Ustawodawca zatem założył, że każdy dokument jest na tyle wiarygodnym środkiem dowodowym, iż należało uprościć procedurę jego dopuszczania (zob. K. Knoppek [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Artykuły 1-366, red. T. Wiśniewski, Warszawa 2021, art. 2432 k.p.c.). Podkreśla się także, że w braku odmiennego postanowienia sądu znajdujące się w aktach sprawy lub dołączone do nich dokumenty zostają dopuszczone na potwierdzenie faktów podanych w złożonych przez strony wnioskach dowodowych dotyczących tych dokumentów. Jednocześnie wnioski dowodowe stron i zawarte w nich tezy dowodowe powinny być zindywidualizowane i dotyczyć poszczególnych dokumentów. Co do zasady nie jest dopuszczalne sformułowanie jednej tezy dowodowej odnoszącej się do wszystkich składanych dokumentów, chyba że - wyjątkowo - wszystkie byłyby powoływane dla wykazania tego samego, skonkretyzowanego faktu. Założenie takie nie pozbawia jednak sądu możliwości wprowadzenia znajdującego się w aktach sprawy dokumentu jako dowodu na okoliczności pozostające poza tezą dowodową. Dowód taki może zostać dopuszczony przez sąd z urzędu (zob. P. Tacij: Zakres dowodu z dokumentu w świetle art. 243² k.p.c., Przegląd Sądowy 2022 nr 4, s. 48-66).

Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie odniósł się do dokumentacji medycznej zgromadzonej w postępowaniu o sygn. akt IV P 212/19, VIII Pa 89/20, pomimo że została ona dołączona do akt sprawy i nie poczynił na jej podstawie stosownych ustaleń, w szczególności dotyczących ewentualnego przyczynienia się pracodawcy do powstałej u powódki niezdolności do pracy. Sąd nie wydał też postanowienia o pominięciu tej dokumentacji. Brak wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia nastąpił w sposób uniemożliwiający przeprowadzenie kontroli kasacyjnej, co już samo w sobie stanowiło podstawę do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Zasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 8 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., przez nieuznanie przez Sąd Okręgowy, że pozwany pracodawca, rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, uczynił to z naruszeniem zasad współżycia społecznego przez przyczynienie się do rozstroju zdrowia będącego przyczyną jej nieobecności w pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powódka nie udowodniła, iż postępowanie pracodawcy, który działał w granicach prawa było niesprawiedliwe w stopniu tak daleko idącym, że moralnie nie do zaakceptowania, a także nie wykazała, że w sprawie istnieją szczególne okoliczności przemawiające za pozbawieniem pracodawcy uprawnienia przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1b k.p. i nie podała zasady współżycia społecznego, która zostałaby naruszona przez pracodawcę. Należy podkreślić, że art. 8 k.p. zawiera niedookreślony zwrot "sprzeczności z zasadami współżycia społecznego" i z tego względu jego stosowanie pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSP 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego

2007 r., I BP 15/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 92; z dnia 9 lipca 1970 r., OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LEX nr 56891; z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LEX nr 157306; oraz z 10 stycznia 2017 r., III PK 37/16, LEX nr 2188648). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem.

Z przytoczonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika zatem, że stosowanie art. 8 k.p. należy do swobodnego uznania sędziowskiego. Zmieniając kwalifikację okoliczności faktycznych i stwierdzając, że nie doszło w rozpoznawanej sprawie do naruszenia zasad współżycia społecznego, Sąd drugiej instancji wkroczył w sferę należącą do swobodnego uznania Sądu pierwszej instancji, czego nie powinien był czynić.

Nie można także uznać, że skarżąca nie sformułowała żadnej zasady współżycia społecznego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zapatrywanie, że postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego polega na tym, że każda ze stron stosunku pracy musi przy wykonywaniu swych uprawnień postępować zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi oraz że w stosunkach pracy liczy się nie tylko sam przepis prawa, ale także owe pozaprawne reguły, nazwane w art. 8 k.p. zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842). Podkreśla się także, że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p., zwana "klauzulą nadużycia prawa", 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. Przepis art. 8 k.p. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21, OSNP 2023 nr 2, poz. 17).

Skoro skarżąca podnosiła moralnie naganne postępowanie pozwanego prowadzące się do zwolnienia z pracy długoletniego pracownika z powodu stanu jego zdrowia, który to stan spowodowany został przez samego pracodawcę, to nie można przyjmować, że nie powołała się na zasady współżycia społecznego. Dotyczy to także twierdzeń skarżącej co do jej odmiennego traktowania w odniesieniu do innych pracowników, którzy długotrwale korzystali ze zwolnień lekarskich, czy powoływania się na okoliczność, że na skutek czynności pozwanego stała się bezrobotna, mimo że przez całe zawodowe życie związana była z pracodawcą, z którym łączyła możliwość dalszego rozwoju. Została w ten sposób pozbawiona możliwości, uczestniczenia w konferencjach naukowych, sympozjach, badaniach i korzystania z grantów, co uniemożliwiło jej ukończenie rozpoczętej habilitacji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(I.T.)

[f.n]