



Sygn. akt II PK 293/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSA Anna Szczepaniak-Cicha (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. N.
przeciwko Gimnazjum w Ś.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 października 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 28 maja 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L. pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z dnia 16 stycznia 2013 roku zasądził od
Gimnazjum w Ś. na rzecz powódki E. N. kwotę 10.782 zł tytułem odszkodowania za

naruszające prawo rozwiązanie stosunku pracy, a oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Gimnazjum w Ś. i u jej poprzedników prawnych od dnia 1 września 1983 roku na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Pracowała od 1 września 2000 roku jako nauczyciel-bibliotekarz. W dniu 13 lipca 2005 roku uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego. E. N. miała także uprawnienia do pracy na stanowisku pedagoga szkolnego oraz w świetlicy szkolnej. Powódka nie ma kwalifikacji do nauczania żadnych konkretnych przedmiotów gimnazjalnych, podczas zatrudnienia w pozwanej jednostce nie rozszerzyła swoich kwalifikacji o uprawnienia do nauczania takich przedmiotów. W związku ze zmianami organizacyjnymi zachodzącymi w pozwanej szkole od wielu lat, w 2011 roku nie było możliwości zapewnienia pracy nauczycielowi - bibliotekarzowi w pełnym wymiarze godzin. W dniu 24 maja 2011 roku strona pozwana zaproponowała powódce zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy. W porozumieniu tym określono, że w miejsce dotychczasowych warunków w charakterze nauczyciela w Gimnazjum w Ś. powódkę obowiązywać będą w roku szkolnym 2011/2012 następujące warunki zatrudnienia: $\frac{1}{2}$ etatu w bibliotece w Gimnazjum w Ś., $\frac{1}{4}$ etatu - uzupełnienie etatu w Szkole Podstawowej w N. w charakterze pedagoga, $\frac{1}{4}$ etatu - uzupełnienie etatu w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Ś. w charakterze nauczyciela świetlicy. Powódka podpisała to porozumienie zmieniające, jednak pracy na nowych warunkach nie podjęła. W dniu 27 maja 2011 roku udała się na zwolnienie lekarskie, z którego korzystała do dnia 7 października 2011 roku, po czym wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia. Wcześniej przebywała na takim urlopie łącznie 2 lata i 2 miesiące. Korzystała też długotrwale ze zwolnień lekarskich z powodu choroby, tj. w 2010 i 2011 roku łącznie 178 dni, w 2011 roku łącznie 129 dni. Ostatni urlop dla poratowania zdrowia udzielony został powódce na okres od 8 października 2011 roku do 29 lipca 2012 roku, tym samym powódka wykorzystowała pełny urlop w wymiarze trzech lat. Sąd ustalił, że długotrwale zwolnienia lekarskie oraz urlop zdrowotny zdeorganizowały pracę w pozwanej jednostce oraz w szkołach, w których przewidziano uzupełnienie etatu powódki.

W dniu 26 maja 2011 roku, a więc po podpisaniu porozumienia zmieniającego warunki pracy, E. N. wystąpiła do związku zawodowego [...] o objęcie jej ochroną. Związek przyjął powódkę w poczet członków. W dniu 19 października 2011 roku związek podjął uchwałę o objęciu powódki ochroną na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, na okres trzech lat od podjęcia uchwały. O objęciu ochroną organizacja związkowa powiadomiła pracodawcę dopiero w grudniu 2011 roku. E. N. nie uczestniczyła w zebraniach związku z uwagi na stan zdrowia. Pismem z dnia 16 maja 2012 roku pracodawca zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia jej stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z podaniem przyczyny wypowiedzenia. Związek [...] w dniu 23 maja 2012 roku nie wyraził na piśmie zgody na wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Mimo to pracodawca w dniu 28 maja 2012 roku wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę strona pozwana wskazała zmiany organizacyjne wynikające z faktu, że w projekcie zmian organizacyjnych w Gimnazjum w Ś. na rok szkolny 2012/2013 nie został zatwierdzony przez organ prowadzący etat nauczyciela-bibliotekarza, co jest rezultatem zmniejszenia się w Gimnazjum liczby oddziałów w ostatnich latach (było 17 będzie 9) oraz zmniejszenia się liczby woluminów w bibliotece. W związku z powyższymi zmianami nie ma możliwości zaplanowania dalszej pracy dla powódki w charakterze nauczyciela-bibliotekarza w pełnym wymiarze godzin, a posiadane przez nią wykształcenie nie daje możliwości jej zatrudnienia na zmienionym stanowisku, gdyż nie posiada ona kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów. Pismem z dnia 29 maja 2012 roku KM NSZZ [...] poinformowała pozwane gimnazjum, że powódka z mocy uchwały KM nr 2/10/11 z dnia 19 października 2011 roku jest upoważniona do reprezentowania oddziału organizacji związkowej wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, toteż wskazuje się powódkę do ochrony przez wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Z dokonanych ustaleń wynika nadto, że organ prowadzący szkołę podjął decyzję o ograniczeniu godzin bibliotecznych w każdej szkole na terenie całej gminy Ś. i przejściu bibliotek szkolnych pod zarząd Centrum Kultury w Ś. Skutkiem tego etat bibliotekarza u strony pozwanej został ograniczony w roku szkolnym 2012/2013 do

jednej godziny tygodniowo. Ewentualne potrzeby biblioteczne uczniów szkoły pozwanej uzupełnia biblioteka miejsko-gminna, której pracownicy w ramach swych obowiązków wypożyczają również książki w bibliotece szkolnej. Ograniczono także funkcjonowanie świetlicy szkolnej o 13 godzin, jeden etat dzielony jest przez dwóch nauczycieli, którzy uzupełniają swój pełny wymiar godzinami nauczania historii i chemii. Zwiększona została natomiast ilość godzin pedagoga szkolnego z 20 do 26, jednakże w ramach jednego etatu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za częściowo zasadne przyjmując, że strona pozwana naruszyła przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dokonując powódce wypowiedzenia bez zgody organizacji związkowej. Jednakże uwzględnieniu żądania przywrócenia do pracy sprzeciwia się przewidziana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznaczająca granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Nadużycie przez działacza związkowego swego prawa żądania przywrócenia do pracy dotyczy w szczególności sytuacji, gdy osoba objęta ochroną stosunku pracy rażąco narusza swe podstawowe obowiązki pracownicze, ale w orzecznictwie występowały także przypadki, w których zaakceptowano możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, choć do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niezawinionych przez pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07). Taka właśnie sytuacja zachodzi w rozpatrywanym przypadku. Sąd pierwszej instancji zbadał przy tym zasadność przyczyny wypowiedzenia i uznał ją za prawdziwą. W pozwanej szkole nastąpiło ograniczenie liczby godzin pracy biblioteki do jednej tygodniowo. Biblioteka szkolna nie została zlikwidowana, toteż nie doszło do naruszenia art. 67 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty, który nakłada na szkoły publiczne obowiązek zapewnienia uczniom możliwości korzystania z biblioteki. Decyzja o ograniczeniu ilości godzin funkcjonowania biblioteki szkolnej, jako podyktowana sytuacją finansową pozwanej, jest autonomiczna i nie podlega ocenie w postępowaniu sądowym. Ze względu na kwalifikacje powódki nie można uznać, aby wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy cechowała dowolność bądź dyskryminacja. W pozwanej szkole nie ma możliwości zatrudnienia powódki jako

bibliotekarza z uzupełnieniem wymiaru do pełnego etatu w charakterze pedagoga szkolnego lub nauczyciela świetlicy. Sąd Rejonowy negatywnie ocenił fakt, że powódka po podpisaniu porozumienia zmieniającego nie podjęła pracy na nowych warunkach ze względu na stan zdrowia. Dyrektorzy szkół, w których pracować miała powódka, zmuszeni byli do znalezienia innych rozwiązań zmierzających do obsadzenia części etatów proponowanych powódce. Obecnie nie można domagać się, aby E. N. została zatrudniona w miejsce osób, które otrzymały godziny pracy nieobjęte wówczas przez powódkę. Skoro powódka nie podjęła pracy ze względu na stan zdrowia, to nie jest wykluczone, że ponownie postawi przelożonych przed koniecznością znalezienia zastępstwa. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał za słuszne skorzystanie z możliwości przewidzianej w art. 477¹ k.p.c. i w miejsce żądanego przywrócenia do pracy zasądził stosowne odszkodowanie.

Powódka w apelacji zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie, art. 8 k.p. poprzez błędne jego zastosowanie, mimo iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych lub inne rażące naruszenie prawa, jak też art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 67 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 sierpnia 1991 roku o systemie oświaty poprzez jego niezastosowanie, mimo iż dokonanie zmian organizacyjnych u strony pozwanej poprzez udostępnienie biblioteki szkolnej tylko przez jedną godzinę w tygodniu stanowi obejście powołanego przepisu ustawy. Apelująca zarzuciła także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez pominięcie, że strona pozwana dokonała wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okresie jej przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, który trwał do 29 lipca 2012 roku, co w sposób oczywisty narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia do pracy u strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację powódki i zasądził od E. N. na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalony stan faktyczny przyjmując go za własny. Powódka została zwolniona w ramach reorganizacji. Przepis art. 67 ustawy o systemie oświaty nie stanowi regulacji zawierającej

przesłanki formalne dotyczące wypowiedzania stosunku pracy, nawet jego ewentualne naruszenie nie mogłoby mieć wpływu na ocenę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu obrazy art. 8 k.p. Przyjęcie konstrukcji nadużycia prawa uzasadnia działanie powódki, polegające na podpisaniu porozumienia określającego nowe warunki pracy, a następnie zdezorganizowaniu pracy przez jej niepodjęcie i skorzystanie z urlopu dla podratowania zdrowia. Takie zachowanie, z jednoczesnym zwróceniem się do związków zawodowych o szczególną ochronę ze świadomością, że pracodawca będzie zmierzał do wypowiedzenia umowy, ocenić należy w kategoriach nadużycia prawa. Jakkolwiek zachowanie powódki nie było niezgodne z prawem, to jednak w ustalonych okolicznościach co najmniej niewłaściwe. Sąd podzielił apelacyjny zarzut naruszenia 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przez wypowiedzenie umowy w okresie przebywania przez powódkę na urlopie dla poratowania zdrowia stwierdzając jednak brak wpływu tego uchybienia na treść rozstrzygnięcia, albowiem w dniu rozwiązania stosunku pracy urlop był już zakończony, a nadto wadliwość wypowiedzenia znalazła swą właściwą konsekwencję prawną przez zasądzenie odszkodowania, w miejsce przywrócenia do pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zaskarżając rozstrzygnięcie w całości zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1/ art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie, mimo iż oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, a co najmniej zawinionego zachowania pracownika;

2/ art. 13 ust. 6 ustawy o bibliotekach w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 67 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 sierpnia 1991 roku o systemie oświaty polegające na ich niezastosowaniu w sytuacji, gdy strona pozwana w efekcie połączenia biblioteki szkolnej z biblioteką miejską zmniejszyła ilość godzin nauczyciela bibliotekarza do jednej tygodniowo jednocześnie powierzając obsługę biblioteki szkolnej w dalszym

niezbędnym zakresie pracownikom biblioteki miejskiej, co miało na celu obejście przepisów prawa i stworzenie pretekstu do rozwiązania z powódką umowy o pracę;

3/ art. 8 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że także niezawinione zachowanie pracownika może uzasadniać odmowę ochrony prawnej pracownikowi szczególnie chronionemu przed rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie ustawy o związkach zawodowych, jako stanowiące nadużycie pozostające w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Skarżąca zarzuciła nadto naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 477¹ k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, mimo żądania powódki przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy zgłoszone przez powódkę roszczenie było uzasadnione. Na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. Wniosła o rozpoznanie skargi jako oczywiście uzasadnionej z mocy art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Zdaniem skarżącej, wszelkie zachowania podjęte przez powódkę a ocenione w aspekcie art. 8 k.p., tj. zwrócenie się do związków zawodowych o ochronę, przebywanie na zwolnieniu lekarskim, wykorzystanie płatnego urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego przez pozwaną były działaniami zgodnymi z prawem, podjętymi w granicach uprawnień podmiotowych powódki. Oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego ochronie szczególnej, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo - art. 32 ustawy o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo. Takiej wyjątkowości nie wskazały Sądy obu instancji. Strona pozwana nie dowiodła, że powódka działała z zamiarem zdeorganizowania pracy w szkołach. Nie jest w żadnym razie nadużyciem prawa ochrona własnego zdrowia na podstawie ustawowych uprawnień. W orzecznictwie wyrażano także zapatrywania, że za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy pracownika objętego ochroną szczególną mogą przemawiać zachowania, które nie mają charakteru ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak w każdym przypadku były to

zachowania mniej lub bardziej naganne. Nadużycie prawa jest działaniem świadomym, nakierowanym na pogwałcenie zasad moralno-etycznych lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Takie nadużycie nie może więc powstać w sposób nieświadomy czy niezawiniony. Przyjęcie odmiennego poglądu doprowadziło do pozbawienia ochrony pracownika, który musiał dokonać wyboru pomiędzy dwoma dobrami: własnym zdrowiem a interesem pracodawcy. Skarżąca wskazała nadto, że Sąd drugiej instancji w sposób pobieżny odniósł się do zarzutu podjęcia przez stronę pozwaną czynności, która miała na celu obejście przepisów ustawy - art. 67 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty. Powódka nie zmierzała do wykazania, jakoby to naruszenie miało wpływ na ocenę prawidłowości dokonanego wypowiedzenia, ale do zarysowania działań pozwanej, która przez ograniczenie funkcjonowania biblioteki do jednej godziny tygodniowo stworzyła pretekst do rozwiązania umowy o pracę. W ocenie powódki skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż rozstrzygnięcie pozostaje w opozycji do zapatrywań dotychczas prezentowanych w orzecznictwie w przedmiocie stosowania art. 8 k.p. do działaczy związkowych domagających się przywrócenia do pracy - wyjątkowo i w okolicznościach wskazujących na zawinione działanie pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Trafne są zarzuty podniesione w ramach podstaw kasacyjnych wskazanych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., w postaci naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. art. 45 § 3 k.p. i art. 8 k.p. Zarzuty te pozostają w ścisłym związku z wytknięciem obrazy art. 477¹ k.p.c., który daje sądowi orzekającemu uprawnienie do uwzględnienia z urzędu innego roszczenia alternatywnego, jeżeli zgłoszone przez pracownika roszczenie okaże się nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje owe roszczenia alternatywne: przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie, przy czym z treści art. 45 § 3 k.p. wynika zakaz orzekania o odszkodowaniu, w miejsce przywrócenia do pracy, w przypadku pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Zakaz ten nie ma charakteru bezwzględnie, gdyż wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega

ocenie w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p., a więc z punktu widzenia zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Od uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 roku, I PZP 40/93, nie jest kwestionowany pogląd, że na podstawie art. 477¹ k.p. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego (OSNCP 1994 nr 12, poz. 230 z glosą U. Jackowiak, OSP 1995 nr 4, poz. 81, zob. także wyroki z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 106/98, OSNP 1999 nr 10, poz. 336, z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 535/01, LEX nr 1165843, z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, LEX nr 1101326). Nie chodzi przy tym o brak zasadności powództwa w ogóle, gdyż w takim wypadku zachodziłaby konieczność oddalenia powództwa, a nie zasądzenia odszkodowania w miejsce wybranego przez pracownika roszczenia przywrócenia do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90).

Analiza zarzutów przedstawionych w skardze kasacyjnej w ich wzajemnym powiązaniu prowadzi do wniosku, że w pierwszym rzędzie rozważań wymaga zarzut niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p., a więc rozstrzygnięcie, czy doszło do błędnej wykładni bądź mylnej subsumpcji na tle tej normy, gdyż dopiero potwierdzenie tego zarzutu toruje drogę do stwierdzenia zasadności zarzutu pominięcia art. 45 § 3 k.p. W zakresie podstawy przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. mieści się błędne ustalenie treści ogólnych pojęć prawnych, czyli również klauzul generalnych w postaci zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I CKN 424/97, OSNC 1998 nr 9, poz. 136). Należy mieć przy tym na względzie, że nie jest możliwa tak ścisła wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste „wytyczne” w jakich (kazuistycznie) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty pracodawcy o sprzeczności żądania pracownika z art. 8 k.p., także gdy dotyczy to sytuacji pracownika szczególnie

chronionego (tak Sąd Najwyższy w post. z dnia 17 lutego 2012 r., III PK 70/11, LEX nr 1215290). Nadto ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uznaniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, toteż uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna, nastąpić może tylko w przypadku oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 204/13, LEX nr 1464689).

Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę zakazującą czynienie ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Obie autonomiczne przesłanki, ograniczające korzystanie z przysługujących w stosunkach pracy uprawnień, mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie. Choć są to klauzule generalne ich znaczenie nie jest uniwersalne w tym sensie, że należy je odnosić do okoliczności danego przypadku mając na względzie, że istotą tej konstrukcji jest uniknięcie sytuacji, w której stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania, z uwagi na cel określonej regulacji lub normy moralne. Klauzule te wprowadzają do stosunków pracy konieczny pierwiastek elastyczności. W praktyce mechanizm nadużycia prawa ma duże zastosowanie w sferze praw i wolności związkowych. W szczególności nadużycia prawa można dopatrywać się w razie utworzenia organizacji związkowej z wiodącym zamiarem uzyskania przez jej członków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W tym kontekście trafny jest pogląd wielokrotnie w wyrażany judykaturze, że jako sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa może być oceniony wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonany już przez pracodawcę wypowiedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Sąd Najwyższy rozpatrując niniejszą skargę kasacyjną aprobeje jednak w pełni stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 roku, iż objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę, z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową

pracownika, nie oznacza samo przez się nadużycia prawa do tej ochrony (I PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252).

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów związkowych i socjalnych, przy czym jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Ustawodawca, biorąc po uwagę szczególną rolę związków zawodowych w sektorze pracy, wprowadził zakaz dyskryminacji związkowej oraz gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, zawarowaną art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j.: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), która wyraża się zakazem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem związku lub innym pracownikiem, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony. W każdym przypadku powzięcia zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży więc w gestii zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy. Skutkiem pogwałcenia przez pracodawcę zakazu wynikającego z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy - art. 45 § 3 k.p. Organy związku zawodowego powinny oczywiście w ramach swej autonomii wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Może się jednak zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże należytego obiektywizmu biorąc w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, a to ze względu na brak poszanowania swych obowiązków

pracowniczych lub prawa w ogóle. Taka decyzja stanowi podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy wobec nadużycia prawa do ochrony związkowej lub sprzeczności żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ugruntowany jest przy tym pogląd, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 149/13, M.P.Pr. 2014 nr 4, s. 204-209).

Rację ma skarżąca, że orzecznictwo różnie rozkłada akcenty w związku ze stosowaniem art. 8 k.p. w stosunku do działaczy związkowych. Wyraźnie skonkretyzowane jest stanowisko przyjmujące, że odmowa przywrócenia do pracy może być uzasadniona, gdy ochrona związkowa służyć ma wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy pracownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji. Tak rozumie się brak bezwzględного charakteru ochrony związkowej, przy czym przepisy wyznaczające tę ochronę są regulacją szczególną i muszą być wykładane ściśle. Przeciwny sposób myślenia byłby dyskryminujący dla tych pracowników, którzy członkami związków zawodowych nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125, z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34, z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Zauważa się także, że wobec jednoznacznej treści przepisu art. 32 ustawy związkowej nie można ograniczać ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych stricte z działalnością związkową, gdyż hipoteza przepisu obejmuje ochroną stosunek pracy jako całość, stąd oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, np. spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic

zawodowych, pobicie współpracownika itp. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 i orzecznictwo tam wskazane). Zachowania takie z reguły wyczerpują przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecznictwie ostatnich lat wyrażane są również zapatrywania, które ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zawężają, dopuszczając nieuwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale również w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., III PK 132/11, M.P.Pr. 2012 nr 5, s. 254-260, z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07, LEX nr 470023, uchwałę siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279).

Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą skargę kasacyjną dostrzega ową ewolucję poglądów, których przytoczenie było konieczne, także aby unaocznic, że w sprawach tych nie obowiązuje schematyzm w orzekaniu, jednakże akceptuje i uznaje za adekwatne zapatrywania wyrażone w motywach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 roku (I PK 45/09, LEX nr 607245). Jeśli pracodawca rozwiązał umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika szczególnie chronionego, działacza związkowego, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za nadużycie prawa. Jeżeli zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to „zwykłe” naruszenie obowiązków pracownika co do zasady nie pozwala na ocenę jego żądania przywrócenia do pracy, jako nadużywania swego prawa podmiotowego. Zastosowanie konstrukcji sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, stanowiącej wyjątek od nadrzędnej reguły wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych, wymaga przekonującego wykazania, na czym ta sprzeczność polega. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę może być uwzględnione nawet wtedy, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych. Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania zawsze muszą przemawiać szczególne względy. Z pewnością korzystanie z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przez działaczy związkowych w sytuacjach, gdy budzi to dezaprobatę z powodów etycznych i odbierane jest przez innych pracowników jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów, nie służy umacnianiu pozycji związków zawodowych. Dotyczy to jednak sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy w jakikolwiek sposób narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciążące na nim obowiązki pracownicze, bez związku z pełnioną funkcją związkową (I PK 45/09, LEX nr 607245).

Odnosząc te rozważania do rozpatrywanej sprawy nie można stwierdzić, aby Sąd Okręgowy przekonująco wykazał, że za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy E. N. przemawiają szczególne względy. Powódka nie została zwolniona w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wypowiedział jej nauczycielski stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z powodu zmian organizacyjnych, wskutek których ograniczeniu uległa ilość godzin funkcjonowania biblioteki szkolnej. Przyczyna wypowiedzenia leżała więc po stronie pozwanego. Jako zachowanie powódki świadczące o nadużyciu prawa do przywrócenia do pracy Sąd Okręgowy wskazał zawarcie przez powódkę porozumienia zmieniającego warunki pracy w dniu 24 maja 2011 roku, a następnie udanie się w dniu 27 maja 2011 roku na zwolnienie lekarskie - do dnia 7 października 2011 roku, po czym skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 8 października 2011 roku do 29 lipca 2012 roku, co zdeorganizowało pracę pozwanego i dwóch innych jednostek. Wcześniej, w 2010 i 2011 roku, powódka także długotrwale przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu choroby. Innymi słowy, działanie powódki nie miało cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani nie było przyczyną wypowiedzenia. Zważyć przy tym należy, że zachowanie powódki, a więc choroba po podpisaniu porozumienia z dnia 24 maja 2011 roku, miało miejsce rok przed sprzecznym z prawem wypowiedzeniem stosunku pracy. Niezdolność do pracy z powodu choroby wyłącza możliwość wykonywania pracy niezależnie od woli pracownika i pracodawcy uniemożliwiając świadczenie pracy z obiektywnego

powodu, niezawinionego przez pracownika. E. N. nie mogła przejawiać negatywnej postawy wobec pracodawcy nie przebywając w pracy z powodu złego stanu zdrowia potwierdzonego zwolnieniami lekarskimi, przy czym w podstawie faktycznej, którą Sąd Najwyższy jest związany, brak jest jakichkolwiek ustaleń co do tego, że pracodawca wszczął procedurę badania zasadności zwolnień, jaki był charakter schorzeń i ich ewentualny związek z pracą (np. wypadkowe), co mogłoby sugerować złą wolę powódki lub ją wykluczyć. Powódka już w apelacji zarzuciła naruszenie art. 8 k.p. poprzez błędne jego zastosowanie, mimo iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych lub inne rażące naruszenie prawa, powołując się na stosowne zapatrywania judykatury. Wadliwość stanowiska w zakresie przyjęcia, że powódka nadużyła swego prawa podmiotowego, a w konsekwencji odmowa jej ochrony określonej w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy związkowej, polega w ocenie Sądu Najwyższego na braku w podstawie faktycznej takich elementów, które stanowiłyby płaszczyznę subsumcyjną przyjętego przez Sąd Okręgowy art. 8 k.p. Długotrwała niezdolność do pracy istotnie dezorganizująca pracę w jednostce zatrudniającej może być w określonych okolicznościach faktycznych usprawiedliwioną przyczyną wypowiedzenia umowy. Jednakże nadużycie prawa to takie zachowanie osoby uprawnionej, które nie mieści się w granicach dozwolonego celu lub sposobu wykonywania prawa, a zatem niezdolność do pracy spowodowana chorobą nie jest wystarczającym uzasadnieniem uchylecia ochrony związkowej i uznania, że nauczyciel korzystający ze zwolnień lekarskich, a nawet urlopu dla poratowania zdrowia, który zakończył się w okresie wypowiedzenia, nadużywa swego prawa podmiotowego żądając przywrócenia do pracy. Sąd drugiej instancji w motywach zaskarżonego wyroku, odnosząc się do zarzutu powódki, w zasadzie ograniczył swe rozważania do powtórzenia argumentacji przedstawionej przez Sąd pierwszej instancji, choć zastosowanie art. 8 k.p. wymaga przekonującego i precyzyjnego uzasadnienia nadużycia prawa do ochrony. Decyzja o zwolnieniu powódki została podjęta w sprzeczności z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W ustalonych okolicznościach Sąd Okręgowy wadliwie przyjął, że pozwanemu pracodawcy udało się wykazać nadużycie prawa do ochrony zawarowanej tym przepisem. Powódce nie można przypisać nasilenia złej woli i stopnia winy lub

naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby pominięcie ochrony związkowej przez zastosowanie art. 8 k.p. Powódka działała w granicach obowiązującego prawa korzystając ze swych uprawnień związanych z ochroną zdrowia, jej postawa nie była nieetyczna. Sąd Najwyższy miał w polu widzenia, że wyrokiem z dnia 12 lutego 2012 roku (II PK 132/11, M.P.Pr. 2012 nr 5, s. 254-260 z aprobowaną glosą K. Stępnickiej, LEX/el. 2012) Sąd Najwyższy uznał za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy próbę uczynienia z tego prawa użytku, w sytuacji gdy zainteresowany nie może ze względów zdrowotnych wykonywać obowiązków na danym stanowisku, jednak w stanie faktycznym tej sprawy chodziło o działacza związkowego, który przez cztery lata z niewielkimi przerwami nie świadczył pracy korzystając ze zwolnień lekarskich, w tym czasie aktywnie oddawał się działalności politycznej i społecznej (radny, ławnik sądowy), a długotrwała niezdolność do pracy stanowiła przyczynę rozwiązania umowy, toteż wyrażona teza nie przystaje do okoliczności rozpatrywanej sprawy.

Konsekwencją zasadności zarzutu obrazy art. 8 k.p. jest uznanie naruszenia art. 45 § 3 k.p. i art. 477¹ k.p.c, gdyż w przypadku pracownika objętego ochroną szczególną na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych sąd nie ma kompetencji do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy i orzeczenia alternatywnie o odszkodowaniu, jeśli działaczowi związkowemu nie można przypisać nadużycia prawa. Zważyć przy tym trzeba, że niezdolność do pracy na określonym stanowisku, udokumentowana zaświadczeniem lekarskim lekarza medycyny pracy, może prowadzić do zastosowania dyspozycji art. 45 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, LEX nr 952333), jednakże nie w stosunku do funkcyjnego członka związku podlegającego ochronie przed wypowiedzeniem (art. 45 § 3 k.p.), a nadto w stanie faktycznym niniejszej sprawy brak jest ustaleń, jakoby powódka nie odzyskała zdolności do pracy po zakończeniu urlopu zdrowotnego w dniu 29 lipca 2012 roku. Reaktywacji stosunku pracy E. N. nie sprzeciwia się względ na sytuację pozwanego, gdyż nie doszło do likwidacji biblioteki szkolnej, co zresztą (podobnie jak podział i połączenie bibliotek) jest niedopuszczalne - jak słusznie wskazała skarżąca, a to w świetle art. 22 ust. 1 i art. 13 ust. 6 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o bibliotekach (t.j.:

Dz.U. z 2012 r., poz. 642 ze zm.) w zw. z art. 67 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (t.j.: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.). Kwestia niemożności przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy doszło do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska była wielokrotnie przedmiotem oceny w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 roku (I PK 154/02, Pr. Pracy 2003 nr 11, s. 35) wyraził pogląd, że likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Pogląd ten został podtrzymany w kolejnych orzeczeniach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M. Prawn. 2007 nr 4, poz. 206). Tym bardziej nie może być więc mowy, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną związkową, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane, w każdych okolicznościach stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 k.p. (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 r., II PK 295/11, LEX nr 1214579). Sumując, zmiany organizacyjne u pozwanego doprowadziły do ograniczenia etatu nauczyciela-bibliotekarza, lecz z tego względu nie można odmówić powodce przywrócenia do pracy.

Wobec zasadności skargi Sąd Najwyższy orzekł kasatoryjnie, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., natomiast podstawa rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego lokuje się w treści art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.