



Sygn. akt III PK 68/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko Zespołowi Szkół w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 lutego 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 5 grudnia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sadowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w J. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2013 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. M. przeciwko Zespołowi Szkół o przywrócenie do pracy i zatrudnienie powoda na podstawie art. 477² § 2 k.p.c., zasądził od pozwanego Zespołu Szkół na rzecz powoda kwotę 10.892,82 zł, tytułem odszkodowania.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że powód E. M. został zatrudniony w Zespole Szkół w O. od dnia 25 stycznia 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela mianowanego - doradcy metodycznego z geografii. Powód uczył geografii z ochroną środowiska i wiedzy o społeczeństwie. Pracował w pełnym wymiarze godzin. W dniu 6 lutego 2003 r. uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że w roku szkolnym 2010/2011 - w dniu 18 stycznia 2011 r. - powód ukończył 65 lat życia i w rozmowie z dyrektorem szkoły zadeklarował przejście na emeryturę. Nie złożył jednak takiego wniosku, a dyrektor nie wypowiedział mu we właściwym terminie stosunku pracy w związku z osiągnięciem przez powoda wieku emerytalnego.

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 powód został ujęty w pełnym wymiarze czasu pracy - miał uczyć geografii i WOS. W związku z planowanym naborem do klas pierwszych mogącym spowodować zmiany organizacyjne, tj. zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz po przeprowadzeniu analizy zatrudnienia na rok szkolny 2012/2013, dyrektor w piśmie z dnia 16 kwietnia 2012 r. poinformował powoda, że może wystąpić sytuacja uniemożliwiająca jego zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Zobowiązał też powoda do zajęcia stanowiska do dnia 25 kwietnia 2012 r. Powód pismem z dnia 24 kwietnia 2012 r. poinformował, że nie wyraża zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

Pracodawca powoda wiedział o tym, że powód jest objęty szczególną ochroną związkową, dlatego pismem z dnia 21 maja 2012 r. zwrócił się do Przewodniczącego Zarządu Regionu [...] z informacją o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem zatrudnionym na podstawie mianowania, zgodnie z art.

23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Zarząd Regionu w piśmie z dnia 28 maja 2012 r. poinformował, że w regionalnych strukturach NSZZ [...] powód E. M. nie pełni funkcji związkowych i wobec tego organizacją właściwą do zajęcia stanowiska jest Komisja Międzyzakładowa Pracowników Oświaty i Wychowania [...].

Pismem z dnia 28 maja 2012 r. dyrektor pozwanego Zespołu Szkół poinformował powoda, że w związku z uzyskaniem przez niego wieku emerytalnego i nabyciem praw emerytalnych, na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2012 r., po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Mając na wadze tak poczynione ustalenia, Sąd Rejonowy, powołując się na treść art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, stwierdził, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że wypowiedzenie dotknięte jest błędem formalnym z powodu dokonania go przez pracodawcę bez uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której członkiem był powód i naruszenia tym samym 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1993 r. o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy uznał jednak, że powód ukończył 65 lat życia i ponadto nie było obiektywnych możliwości, aby nadal zatrudniać go w pełnym wymiarze godzin, a na ograniczenie wymiaru zatrudnienia powód nie wyraził zgody.

W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, iż powodowi E. M. przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 10.892,82 zł, zgodnie z wyliczeniem dokonany przez pracodawcę, niekwestionowanym przez powoda.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 grudnia 2013 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji, uznając, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, mimo trafności części przedstawionych przez niego zarzutów, gdyż wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zauważył, że w dacie orzekania przez Sąd Rejonowy, przepis art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela nie obowiązywał. Został bowiem uchylony przez art. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z podwyższeniem wieku emerytalnego (Dz.U. 2012, poz. 1544) z dniem 1 stycznia 2013 r. Przepisy intertemporalne do powyższej zmiany stanu prawnego nie wprowadzały możliwości stosowania przepisów dotychczasowych w razie rozstrzygnięcia sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, nie można jednak założyć, że pracodawca w dacie składania powodowi oświadczenia woli zawartego w piśmie z dnia 28 maja 2012 r. co do przyczyny wypowiedzenia działał bezprawnie. W tej dacie obowiązywał bowiem przepis art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, a zgodnie z jego dyspozycją stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia; jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłuża okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia. Według zapisu zawartego w ust. 2 pkt 4 powołanego przepisu, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje odpowiednio z końcem roku szkolnego, w którym nauczyciel ukończył 65 lat życia, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela (w okresie jego obowiązywania) możliwe było nie tylko - jak sugeruje powód - w tym roku szkolnym, w którym nauczyciel ukończył 65 rok życia, ale tym bardziej w kolejnych latach szkolnych.

Sąd drugiej instancji podniósł ponadto, że o zasadności odwołania powoda od wypowiedzenia, co zauważył już Sąd pierwszej instancji, przesądziły uchybienia, których dopuścił się pracodawca, nie uzyskując zgody zarządu Koła NSZZ Pracowników Oświaty i Wychowania przy Zespole Szkół w O. oraz składając powodowi oświadczenie woli zawierające wypowiedzenie w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Sąd Okręgowy zauważył ponadto, że powód był objęty szczególną ochroną przewidzianą w art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych na okres od 11

marca 2010 r. do 31 marca 2014 r. Ponadto - w okresie od 29 maja 2012 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego i w tym dniu nie świadczył pracy. Te kwestie nie były pomiędzy stronami sporne.

Pracodawca, wypowiadając powodowi stosunek pracy, naruszył zatem przepis art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który stanowi, iż pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Poza tym Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany naruszył też art. 41 k.p., stanowiący, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe uchybienia uprawniały powoda do złożenia odwołania oraz wyboru jednego z roszczeń alternatywnych przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe, albowiem zgodnie z art. 382 k.p.c. orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy ustalił w związku z tym, że z przedłożonego przez stronę pozwaną wykazu nauczycieli zatrudnionych w Zespole Szkół w O., uwzględniającego ich kwalifikacje do nauczania geografii i WOS, staż pracy, stopień awansu zawodowego oraz liczbę przydzielonych im godzin tych przedmiotów wynika, że w roku szkolnym 2011/2012 powód miał przydzielone 7,39 godzin geografii, 3 godziny geografii z ochroną i kształtowaniem środowiska i 6,28 godzin WOS. Powód legitymuje się studiami magisterskimi w zakresie geografii - specjalność nauczycielska, a ponadto studiami podyplomowymi w zakresie konstytucjonalizmu. Jest nauczycielem dyplomowanym, zatrudnionym przez mianowanie, a jego staż pracy wynosi 48 lat.

Z zapisów zawartych w arkuszach organizacji szkoły na lata szkolne 2011/2012, 2012/2013 i 2013/2014. wynika jednoznacznie, że suma godzin zajęć z geografii i WOS poczynwszy od roku szkolnego 2012/2013 do bieżącego roku szkolnego nie sięga pełnego pensum, tj. 18 godzin.

Sąd Okręgowy podniósł, że w roku szkolnym 2011/2012 geografii oprócz powoda uczyła też A. K. Legitymuje się ona niezbędnymi kwalifikacjami do nauczania tego przedmiotu, ale nie posiada jak powód zabezpieczenia w postaci uprawnień emerytalnych. Pozbawienie jej tych godzin zajęć lekcyjnych uniemożliwiłoby jej zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie - w przypadku M. K. oraz B. K., które nie mogłyby być zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, a ostatnia z nauczycielek w roku szkolnym 2013/2014 - nawet w wymiarze połowy pensum. Te dane również wynikają z analizy arkuszy organizacyjnych za wymienione lata szkolne. Pracodawca miałby zatem podstawy do wypowiedzenia im stosunków pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela.

Sąd Okręgowy przyznał, że co do zasady - zgodnie z art. 45 § 2 i 3 k.p., jeżeli pracownik, którego trwałość stosunku pracy jest chroniona przepisami szczególnymi, żąda w przypadku wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przywrócenia do pracy, sąd nie może zasądzić z urzędu wbrew temu żądaniu odszkodowania także wtedy, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe lub niemożliwe. Żądaniem takiego pracownika sąd, jak wynika z powołanych przepisów, jest związany. Prawo pracownika do wyboru jednego nie ma jednak charakteru absolutnego. Zgodnie bowiem z art. 8 k.p. działanie uprawnionego polegające na czynieniu ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten jako ogólny dotyczy wykonywania wszelkich praw podmiotowych przez każdy z podmiotów stosunku pracy. Dlatego również wybór roszczenia o przywrócenie do pracy przez pracownika szczególnie chronionego podlega ocenie w aspekcie zgodności z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, przywrócenie powoda do pracy - w przypadku tej konkretnej placówki - przy ustaleniu, że posiada on 48-letni staż pracy i przekroczył wiek emerytalny, a więc może skutecznie ubiegać się o

emeryturę, gwarantującą mu środki utrzymania, naruszałoby zasady współżycia społecznego - prawo wyżej wymienionych trzech nauczycieli do zatrudnienia – to znaczy m.in. zapewnienia środków na pokrycie kosztów egzystencji przy równoczesnym ustaleniu, że żadna z nich nie posiada zabezpieczenia materialnego w postaci prawa do emerytury.

Kierując się tymi względami Sąd uznał, że uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy byłoby niesprawiedliwe i naruszałoby dyspozycję art. 8 k.p.

W powyższym kontekście zbędne stało się więc szczegółowe odniesienie się do pozostałych zarzutów apelacji ponieważ już jedno z wymienionych wyżej naruszeń prawa przez pozwanego pracodawcę uzasadniało złożenie odwołania przez powoda. Liczba uchybień pracodawcy, to czy było ich kilka, czy nawet kilkanaście, nie odniesie jednak pozytywnego dla powoda skutku co do treści rozstrzygnięcia sporu. W ocenie Sądu, powód ma prawo do odszkodowania, o którym prawidłowo orzekł Sąd pierwszej instancji.

Powód E. M. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 5 grudnia 2013 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest:

(-) art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Okręgowego rzeczywistych (a nie hipotetycznych) okoliczności (które mają stanowić podstawę do uznania istnienia zasady współżycia społecznego i zastosowania art. 8 k.p.), potwierdzających, że wskutek przywrócenia powoda do pracy trzy nauczycielki rzeczywiście utraciłyby zatrudnienie w całości (prawo do zatrudnienia jak wskazał Sąd Okręgowy), a więc m.in. brak wskazania, w oparciu o jakie okoliczności Sąd ustalił sytuację materialną trzech nauczycielek, a także jakie środki finansowe otrzymywałyby one w przypadku przywrócenia powoda do pracy i jednoczesnego ich wspólnego zatrudniania środki na pokrycie kosztów egzystencji, a uchybienie to ma istotny wpływ na wynik sprawy skutkujący wadliwym przyjęciem, że nie jest uzasadnione przywrócenie powoda do pracy;

(-) art. 226 k.p.c. w zw. z art. 228 § 2 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. przez brak dokonania wyczerpującego zebrania w sprawie materiału

dowodowego oraz jego prawidłowej oceny celem ustalenia istotnych okoliczności faktycznych polegających na ustaleniu czy trzy nauczycielki utraciłyby zatrudnienie w przypadku przywrócenia powoda do pracy zgodnie z żądaniem, a także czy utraciłyby środki do egzystencji;

(-) art. 477¹ Kodeksu postępowania cywilnego przez nieuwzględnienie zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy przez przyjęcie, że jest ono nieuzasadnione w związku z art. 8 k.p. (zasadami współżycia społecznego) i dokonanie błędnych ustaleń opartych na założeniach, że:

- nie jest możliwe nieuwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy zgodnie z art. 477¹ k.p.c. w sytuacji, gdy powód nie dopuścił się naruszenia zasad współżycia społecznego m.in. szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa i objęty jest ochroną wskazaną w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych,

- uznanie, że roszczenie o przywrócenie do pracy zgodnie z art. art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 8 k.p. może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik osiągnął wiek emerytalny uprawniający do świadczeń emerytalnych, co oznaczałoby naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, zgodnie z art. 11³ k.p.,

- z zasady współżycia społecznego wskazanej w art. 8 k.p. wynika konieczność pobierania przez powoda świadczeń emerytalnych i przejścia na emeryturę dla zapewnienia środków egzystencji i zapewnienia pracy innym osobom, w sytuacji, gdy naruszając art. 233 § 1 k.p.c. nie dokonano prawidłowego zastosowania art. 233 § 1 k.p.c. dla wszechstronnej oceny materiału dowodowego czy i jakie środki egzystencji są niezbędne dla danej osoby (i w jakiej wysokości) oraz czy i w jakim zakresie inne osoby nie będą zatrudnione,

- dokonano prawidłowego zastosowania art. 233 § 1 k.p.c. dla wszechstronnej oceny materiału dowodowego skutkującej uznaniem za nieuzasadnione roszczenia przywrócenia do pracy powoda, albowiem inne osoby nawet w przypadku przywrócenia do pracy powoda nadal byłyby zatrudnione (nie było konieczności ich zwolnienia) i posiadałyby środki do egzystencji,

- w świetle art. 32 ust. 1 punkt 1 ustawy o związkach zawodowych zasady z art. 8 k.p. (współzycia społecznego), ustanawiającego wymóg uzyskania zgody organu związkowego na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, możliwa jest odmowa przywrócenia do pracy w przypadku dokonania wypowiedzenia bez takiej zgody i bez stwierdzenia rażąco nagannego zachowania pracownika.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący powołał się również na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, to jest:

- dopuszczenie do zastosowania art. 8 k.p. przez podanie zasad współzycia społecznego, tj. prawa do zatrudnienia osób trzecich i otrzymywania środków egzystencji, pomimo że przywrócenie do pracy powoda nie skutkuje całkowitą utratą możliwości zarobkowych osób trzecich, całkowitą utratą środków potrzebnych do egzystencji, chociaż z art. 8 k.p. nie można wywieść zasady współzycia społecznego, w myśl której można obciążyć powoda odpowiedzialnością zapewnienia możliwości zarobkowania i dostarczania środków egzystencji osobom trzecim, przy jednoczesnym braku uwzględnienia żądania powoda do zapewnienia pozyskiwania środków finansowych z wykonywanej pracy dla wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego;

- dopuszczenie do zastosowania art. 8 k.p., co stanowi naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek zgodnie z art. 11³ k.p. w odniesieniu do powoda,

- obciążenie powoda odpowiedzialnością zapewnienia możliwości zarobkowania i dostarczania środków egzystencji osobom trzecim, przy jednoczesnym braku uwzględnienia żądania powoda do zapewnienia pozyskiwania środków finansowych z wykonywanej pracy dla wypracowania wyższego świadczenia emerytalnego;

- dopuszczenie do zastosowania art. 8 k.p., pomimo że w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych i w związku z art. 45 § 2 k.p. zdanie pierwsze w związku z art. 45 § 3 k.p. - nie jest możliwe nieuwzględnienie żądania powoda o przywrócenie do pracy zgodnie z art. 477¹ k.p.c., w sytuacji gdy powód nie dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa i objęty jest ochroną wskazaną w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych;

- uznanie, że roszczenie o przywrócenie do pracy zgodnie z art. art 477¹ k.p.c. w związku z art. 42 § 3 k.p. i w związku z art. 8 k.p. może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem z uwagi na to, że pracownik osiągnął wiek emerytalny uprawniający do świadczeń emerytalnych, gdyż oznaczałoby to naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek zgodnie z art. 11³ k.p.

Powołując się na wyżej przedstawione zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego z dnia 5 grudnia 2013 r. i zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości przez orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy zgodnie z art. art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 45 k.p. i w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, względnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego z dnia 5 grudnia 2013 r. w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

W odniesieniu do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, za nieuzasadniony należy uznać zarzut naruszenia art. 226 k.p.c. w związku z art. 228 § 2 k.p.c. w związku z art. 229 k.p.c. i w związku z art. 233 k.p.c. przez brak dokonania wyczerpującego zebrania w sprawie materiału dowodowego oraz jego prawidłowej oceny.

Co do pierwszych trzech artykułów, wydają się one być przytoczone przez pomyłkę, gdyż dla Sądu Najwyższego nie jest zrozumiałe, a skarżący tego w żaden sposób nie wyjaśnia, w jaki sposób miałyby dojść do ich naruszenia przez Sąd, skoro pierwszy z nich reguluje instytucję odwołania od zarządzeń przewodniczącego, a dwa kolejne odnoszą się do faktów znanych sądowi urzędowo i faktów przyznanych przez stronę przeciwną, które nie wymagają dowodu.

Co do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. (choć skarżący nie określa, która jednostka redakcyjna tego przepisu została naruszona, to z oczywistych względów

chodzi zapewne o jego § 1, skoro zarzut ten dotyczy braku dokonania przez Sąd drugiej instancji prawidłowej oceny materiału dowodowego), to tak skonstruowany i uzasadniony zarzut naruszenia przepisów postępowania jest niedopuszczalny w postępowaniu kasacyjnym. Nie pozwala na jego uwzględnienie, a nawet na rozważanie przez Sąd Najwyższy jego zasadności, jednoznaczna treść art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem art. 233 § 1 k.p.c. reguluje wprost i bezpośrednio zasadę swobodnej oceny dowodów, co prowadzi do wniosku, że zarzut naruszenia tego przepisu nigdy nie może być podstawą skargi kasacyjnej. Zakres kompetencji jurysdykcyjnych sądu drugiej instancji, obejmujący rozważenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Pogląd ten jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wykładnia art. 398³ § 3 k.p.c. prowadzi do wniosku, że chociaż nie wskazuje on *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Dlatego podnoszony w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie może być rozpatrywany przez Sąd Najwyższy.

Nieskuteczny jest również zarzut naruszenia art. 477¹ k.p.c. przez nieuwzględnienie przez Sąd zgłoszonego roszczenia przywrócenia do pracy. Należy bowiem wziąć pod uwagę, że zasądzając na podstawie art. 477¹ k.p.c. roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania zamiast wybranego przez pracownika przywrócenia do pracy, sąd działa z urzędu. Istotą kompetencji sądu w przypadku spraw dotyczących roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę jest to, że sąd może nie uwzględnić wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić odszkodowanie. Jeżeli bowiem zgłoszone przez pracownika żądanie jest ocenione przez Sąd jako sprzeczne ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego, to na podstawie art. 477¹ k.p.c. może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy - art. 45 § 3 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 104/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 425 i z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10).

Za uzasadniony należy uznać natomiast zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom konstrukcyjnym określonym w tym przepisie, w szczególności powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: 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. Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska skarżącego, iż Sąd drugiej instancji nie wskazał w uzasadnieniu rzeczywistych okoliczności (które mają stanowić podstawę do uznania istnienia zasady współżycia społecznego i zastosowania art. 8 k.p.), potwierdzających, że wskutek przywrócenia do pracy powoda trzy nauczycielki rzeczywiście utraciłyby zatrudnienie w całości (prawo do zatrudnienia, jak wskazał Sąd Okręgowy), a więc m.in. brak wskazania, w oparciu o jakie okoliczności Sąd ustalił sytuację materialną trzech nauczycielek, a także jakie środki finansowe otrzymywałyby one w przypadku przywrócenia powoda do pracy i jednoczesnego ich wspólnego zatrudnienia.

Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza z kolei, zarówno bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak i nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. W konsekwencji, sąd drugiej instancji może - a jeżeli je dostrzeże, to powinien - naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, nawet jeśli nie zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. wyrok

Sądu Najwyższego z 23 lutego 2006 r., II CSK 132/05, LEX nr 189904). Rację ma zatem pełnomocnik skarżącego, że Sąd Apelacyjny nie odniósł się wystarczająco wnikliwie do wszystkich istotnych zarzutów podniesionych w apelacji. Ustalenia Sądu Okręgowego oscylują wokół wykazania konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia i można uznać, że stan taki potwierdzają, niemniej brak dalszych ustaleń wykazujących, w jaki sposób miałyby to zagrozić egzystencji pozostałych nauczycielek. Sąd Okręgowy operuje pojęciem braku u pozostałych nauczycielek środków na pokrycie kosztów egzystencji, nie czyniąc jednocześnie żadnych ustaleń w tym zakresie.

Trafnie skarżący powołuje również przepisy prawa materialnego, do których naruszenia doszło w niniejszej sprawie.

W opinii Sądu Najwyższego, rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku zapadło z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 8 k.p. Słusznie podnosi się w skardze, że dopuszczalność uwzględnienia z urzędu roszczenia odszkodowawczego w miejsce żądanego przywrócenia do pracy w stosunku do działacza związkowego objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy może wystąpić tylko wówczas, gdy dopuścił się on wyjątkowo naganego zachowania, a uchybienie to ma istotny wpływ na wynik sprawy skutkujący wadliwym przyjęciem, że nie jest uzasadnione przywrócenie powoda do pracy. Sąd Najwyższy przyjmuje co do zasady, że 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 o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W tym kontekście w orzecznictwie wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownicze, jak: spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika. Warto też przypomnieć, że szczególny charakter rozważanej ochrony, wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona

rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389 oraz z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy wskazują natomiast, że pozwany nie tylko że nie uzyskał zgody właściwego organu związkowego na wypowiedzenie powodowi stosunku pracy, ale nawet o taką zgodę nie zabiegał, poprzestając na poinformowaniu (i to niewłaściwego organu) o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy. Okoliczności te w oczywisty sposób nie wskazują także na możliwość przypisania powodowi takiego zachowania, które – przez wzgląd na zasady współżycia społecznego – unicestwiałoby możliwość skorzystania przez niego z przysługującej mu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Nie sugeruje tego zresztą oraz nie sugerował w toku postępowania przed Sądami obu instancji nawet pozwany.

Należy również zgodzić się ze skarżącym, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 8 k.p. i rozumienia zasad współżycia społecznego, przerzucając niejako na powoda odpowiedzialność za okoliczności leżące nie po jego stronie, lecz po stronie osób trzecich, to jest trzech innych nauczycielek.

Przede wszystkim należy wskazać, że stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc 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 względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i

doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi 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. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). Sytuacja taka nie miała jednakże miejsca w niniejszej sprawie. Sąd drugiej instancji nie ustalił bowiem, aby po stronie powoda wystąpiły szczególne okoliczności, które uzasadniałyby wyłączenie możliwości korzystania przez niego z prawa do przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę, że odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współżycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu roszczenia pracownicze. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (por. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04). Wyjątkowo sąd może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie jako nadużycie prawa podmiotowego. Takie rozstrzygnięcie muszą jednak usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych) lub wprawdzie niezależne od pracownika, jednak obiektywnie

uniemożliwiająca mu wykonywanie dotychczasowej pracy (np. stan zdrowia czy utrata uprawnień) - por. wyrok z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04.

Nie ulega wątpliwości, że powodowi nie można przypisać żadnych społecznie i moralnie nieakceptowalnych zachowań uzasadniających zastosowanie klauzuli wynikającej z art. 8 k.p., a okoliczności wskazane przez Sąd Okręgowy nie są w ogóle związane z jego osobą, lecz z sytuacją życiową osób trzecich, *nota bene* jak wskazano wyżej, również nieustaloną przez Sądy obu instancji.

Na koniec należy też zauważyć, że Sąd Okręgowy, odmawiając powodowi przywrócenia do pracy, nie wskazał zasady (zasad) współżycia społecznego przemawiającej za takim rozwiązaniem, poprzestając na nie odnoszącym się do powoda stwierdzeniu, że chodzi o prawo trzech wymienionych przez niego nauczycieli do zatrudnienia w celu zapewnienia im środków na pokrycie kosztów egzystencji. Tymczasem, jak wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10 i w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156) wyraził pogląd, który Sąd Najwyższy w obecnym składzie akceptuje, iż sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. Sąd drugiej instancji nie podjął jednakże takiej próby.

Kierując się więc przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

