

STUDIA IURIDICA TORUNIENSIA

TOM CZWARTY

pod red. Danuty Janickiej, Toruń 2008

Beata Rutkowska

ROLA KLAUZUL GENERALNYCH PRZY ROZSTRZYGANIU SPORÓW O ROSZCZENIA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Objęcie przedstawicieli pracowników ochroną szczególną warunkuje prawidłowe wypełnianie przez nich funkcji reprezentacyjnej. Mając to na względzie, nie budzi wątpliwości zasadność wprowadzenia tej ochrony. Dyskusje wywołuje jednak jej zakres. Z krytyką spotyka się zwłaszcza przyznanie przedstawicielom pracowników ochrony przed niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn zawinionych. W doktrynie słusznie podkreśla się, że nie ma wystarczających argumentów dla tak szerokiego ukształtowania zakresu ochrony¹. Pogląd ten podzielają także sądy pracy. W celu wykluczenia ochrony w przypadkach najbardziej drastycznych naruszeń obowiązków pracowniczych powołują się one na klauzule generalne².

Klauzulami, które przy rozstrzyganiu sporów o roszczenia przedstawicieli pracowników znajdują zastosowanie najczęściej są zasady współzycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa³. Wynika to z tego, że sądy w toku prowadzonych postępowań nierzadko uznają za niezbędne odwołanie się do instytucji nadużycia prawa⁴, a ustawodawca, regulując tę instytucję, przypisał właśnie zasadom współzycia społecznego i społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu prawa rolę klauzul określających zakres wykonywania praw w stosunkach pracy.

¹ M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 130.

² Klauzulami generalnymi są zwroty niedookreślone, które odsyłają do ocen i reguł pozaprawnych oraz pozwalają organom stosującym prawo na podejmowanie w konkretnych przypadkach różnych decyzji w sprawie stosowania obowiązujących przepisów, a tym samym na indywidualne potraktowanie każdej sprawy (tak T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 56). Szerzej na temat definicji klauzul generalnych zob. m.in. L. Leszczyński, *Tworzenie generalnych klauzul odsyłających*, Lublin 2000, s. 9 i n.; idem, *Stosowanie generalnych klauzul odsyłających*, Zakamycze 2001, s. 21 i n.; K. Wójcik, *Z problematyki klauzul generalnych prawa cywilnego*, *Studia Prawno-Ekonomiczne* 1981, t. XXVII, s. 79 i n.

³ Wśród innych klauzul na szczególną uwagę zasługuje zwłaszcza klauzula nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Szerzej o niej zob. np. T. Zieliński, op.cit., s. 205 i n. oraz A. Wypych-Żywicka, *Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę*, Sopot 1996.

⁴ O nadużyciu prawa zob. m.in. A. Malanowski, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972; T. Justyński, *Nadużycie prawa w polskim prawie cywilnym*, Zakamycze 2000 i *Nadużycie prawa: konferencja Wydziału Prawa i Administracji, 1 marca 2002 roku*, red. H. Izdebski i A. Stepkowski, Warszawa 2003.

Nadużycie prawa w prawie pracy normuje przepis art. 8 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ze sformułowania tego przepisu wynika, że uprawnionym nadużywającym swojego prawa może być zarówno pracodawca, jak i pracownik. Warto jednak podkreślić, że mimo iż w doktrynie nigdy nie kwestionowano tego, że nadużycie prawa można zarzucić obu stronom stosunku pracy, przez długi czas koncentrowano się na zagadnieniach związanych z nadużywaniem prawa przez pracodawcę⁵. Dopiero od niedawna w piśmiennictwie i judykaturze z większą uwagą analizuje się przypadki nadużywania prawa przez pracowników, w tym również przez ich przedstawicieli.

Nie oznacza to oczywiście, że sądy, rozstrzygając spory o roszczenia, z jakimi występują przedstawiciele pracowników, z góry wykluczają możliwość nadużycia prawa przez pracodawcę. Na ogół nie mają one po prostu podstaw do uznania danego działania lub zaniechania pracodawcy za nadużycie prawa. Aby bowiem konkretne zachowanie pracodawcy oceniać w kontekście nadużycia prawa, konieczne jest w pierwszym rzędzie ustalenie, że nie narusza ono obowiązujących przepisów prawnych. Innymi słowy, przesłanką zakwalifikowania działania lub zaniechania pracodawcy jako nadużycia prawa jest wcześniejsze stwierdzenie zgodności tego działania lub zaniechania z dyspozycjami norm prawnych. Dopiero wówczas zachowanie pracodawcy konfrontuje się z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa⁶.

Tym samym o nadużyciu prawa przez pracodawcę w stosunku do przedstawicieli pracowników można by mówić tylko wtedy, gdyby pracodawca uzyskał zgodę właściwego organu na np. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a czynność ta byłaby sprzeczna z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Obserwując praktykę udzielania zgody na zmianę treści lub rozwiązanie stosunku pracy przedstawicieli pracowników, wydaje się, że takie sytuacje należą do wyjątkowych.

Za bardziej prawdopodobne można natomiast przyjąć nadużycie prawa przez pracodawcę w przypadku, gdy jest on zwolniony z obowiązku występowania o zgodę na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub rozwiązania stosunku pracy. Przykładowo, pracodawca przeprowadzający zwolnienia grupowe może zaproponować przedstawicielowi pracowników tak niekorzystne nowe warunki pracy i płacy, iż sugeruje to, że tak naprawdę chodzi mu o rozwiązanie stosunku pracy na skutek nie zaakceptowa-

⁵ Jak stwierdza M. Gersdorf: „do niedawna, w praktyce, klauzula zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa chroniła głównie pracowników. [...] Takie nastawienie do sprawy wynikało z przyjętego powszechnie zapatrywania, iż pracownik jest zawsze słabszą stroną stosunku pracy” (M. Gersdorf, *Nadużycie prawa w prawie pracy*, [w:] *Nadużycie prawa...*, red. H. Izdebski i A. Stępkowski, s. 135). Na to, że dopuszczalność postawienia pracownikowi zarzutu nadużycia prawa może godzić w ochronną funkcję prawa pracy i podważać zasadę uprzywilejowania pracownika, zwraca uwagę A. Malanowski (A. Malanowski, op.cit., s. 204). Co ciekawe, sama monografia A. Malanowskiego stanowi najdobitniejsze potwierdzenie postawionej wyżej tezy. Tylko nieznaczna jej część jest bowiem poświęcona problemowi nadużycia prawa przez pracownika.

⁶ Nie można jednak z tego wyprowadzać wniosku, że zachowanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego nie narusza prawa. Jest bowiem wprost przeciwnie – nadużycie prawa, mimo że zachowuje pozory pełnej zgodności z normami prawnymi, stanowi formę bezprawności (por. A. Malanowski, op.cit., s. 62–65).

nia przez tego przedstawiciela nowych warunków. Takie wypowiedzenie warunków pracy i płacy⁷ jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa⁸.

Wskazana wyżej możliwość uznania pracodawcy w pewnych sytuacjach za podmiot nadużywający prawa nie zmienia faktu, że to zachowanie przedstawicieli pracowników jest na ogół kwalifikowane jako nadużycie prawa. Teza ta znajduje odzwierciedlenie w judykaturze. Co ciekawe, orzecznictwo pozwala jednak również stwierdzić, że dla sądów pracy dopuszczalność oceny wykonywania prawa przez przedstawicieli w kontekście jego nadużycia nie zawsze była tak oczywista.

Stanowisko to potwierdza chociażby wyodrębnianie w doktrynie dwóch okresów szczególnej ochrony działaczy związkowych⁹. W pierwszym okresie – trwającym do 1994 r. – sądy uważały, że dokonanie przez pracodawcę określonej czynności prawnej bez zgody właściwego organu w każdym przypadku uzasadnia bądź uznanie tej czynności za bezskuteczną, bądź przywrócenie związkowca do pracy. Nieistotne były przy tym okoliczności konkretnej sprawy. W ogóle nie rozważano, czy ze względu na np. przyczynę rozwiązania umowy o pracę żądanie działacza przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach nie jest przypadkiem sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Zmiana w podejściu do tego zagadnienia nastąpiła w 1994 r., kiedy to 30 marca Sąd Najwyższy wydał orzeczenie, w którym stwierdził, że na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa¹⁰.

Uchwała ta zapoczątkowała nowy kierunek orzekania. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę sądom rozstrzygającym spory o roszczenia przedstawicieli związkowych na jeszcze jedną – obok przepisu art. 45 § 3 k.p. – możliwość orzekania o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy. Jak słusznie zauważono w uzasadnieniu omawianej uchwały, możliwość ta jest uzależniona od ustalenia, że roszczenie, jakie zgłasza przedstawiciel jest bezzasadne. Chodzi tutaj jednak nie o brak uzasadnienia powództwa – wówczas sąd byłby zobligowany do jego oddalenia – ale o sytuację, w której sąd uznaje roszczenie wybrane przez działacza związkowego za nieuzasadnione. Zdaniem Sądu Najwyższego ocena w tym zakresie powinna być dokonywana przy zastosowaniu klauzul generalnych.

Najczęściej powoływaną w tym aspekcie klauzulą jest społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa podmiotowego¹¹. W piśmiennictwie brak jest niestety zgody co do tego, jak należy rozumieć tę klauzulę generalną. Wyodrębniły się dwa główne stanowiska.

⁷ Ibidem, s. 190.

⁸ Czynności dokonywane przez pracodawcę mogą podlegać ocenie także w świetle zasad współzycia społecznego. Warto przy tym podkreślić, że w doktrynie do chwili obecnej trwa spór o relację między zasadami współzycia społecznego a klauzulą generalną z art. 45 k.p. Szerzej na ten temat zob. A. Wypych-Żywicka, op.cit., s. 59. Autorka uważa – jak się wydaje słusznie – że na akceptację zasługuje stanowisko dopuszczające równoczesne subsydiarne stosowanie obu klauzul.

⁹ Zob. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999, s. 203.

¹⁰ Uchwała SN z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 230.

¹¹ W sprawach z powództwa przedstawicieli pracowników prawem tym jest roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Szerzej o definicji prawa podmiotowego zob. np. K. Opałek, *Prawo podmiotowe: studium z teorii prawa*, Warszawa 1957.

Zgodnie z pierwszym z nich, o zgodności bądź sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa decyduje cel prawa podmiotowego albo cel przepisu, z którego dane prawo podmiotowe się wyprowadza¹². Konsekwencją takiego ujęcia jest utożsamianie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa z przeznaczeniem lub funkcją tego prawa. Oznacza to, że aby ocenić zachowanie konkretnego podmiotu z punktu widzenia zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa konieczne jest porównanie skutków prawnych tego zachowania z założonym celem prawa podmiotowego. Jeżeli dany cel nie zostaje osiągnięty, określone zachowanie kwalifikuje się jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa¹³.

Inaczej w przypadku drugiego stanowiska – tutaj kryterium, na podstawie którego dokonuje się oceny czynienia użytku ze swojego prawa, są wartości cenne dla dobra „ogółu”¹⁴. Wynika to ze stawiania przez zwolenników tego ujęcia znaku równości między społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa a interesem społecznym lub społeczno-gospodarczym¹⁵. Ujęcie to jest niekiedy określane mianem sytuacjonistycznego. Zważywszy bowiem na ogólnikowość i małą operatywność zwrotów, które wyrażają wartości cenne dla dobra „ogółu”, istotną rolę przypisuje się okolicznościom konkretnych przypadków¹⁶.

Równie wiele wątpliwości wywołuje druga z powoływanych przez sądy pracy klauzul, mianowicie zasady współżycia społecznego¹⁷. Także i w odniesieniu do tej klauzuli zaznaczają się dwie zasadnicze koncepcje: normatywna i sytuacjonistyczna¹⁸.

W myśl ujęcia normatywnego zasady współżycia społecznego są zespołem norm lub reguł postępowania zbliżonym do systemu norm prawnych. Poszczególni przedstawiciele doktryny akceptujący tę koncepcję stanowią o normach regulujących zasady zachowania się jednostki, jej postępowania w stosunku do innych ludzi, czyli zasady zachowania się jednostki w różnych zespołach społecznych¹⁹, o ugruntowanych regułach postępowania ludzkiego²⁰, o zespole norm o uzasadnieniu aksjologicznym²¹ czy o utartych regułach postępowania między ludźmi, które wskazują, jak należy postępować²².

¹² Zob. Z. Łyda, *Klauzula generalna „społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa”*. (Problemy interpretacji), Państwo i Prawo 1987, z. 7, s. 47.

¹³ Zob. ibidem, s. 48. Zob. też T. Justyński, op.cit., s. 115.

¹⁴ Zob. ibidem.

¹⁵ Zob. A. Stelmachowski, *Klauzule generalne w kodeksie cywilnym (Zasady współżycia społecznego – społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa)*, Państwo i Prawo 1965, z. 1, s. 7; J. Wiśtock, *Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jako jedna z tzw. klauzul generalnych w kodeksie cywilnym*, Palestra 1972, nr 2, s. 14; T. Dybowski, *Zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa a prawo własności*, Nowe Prawo 1967, nr 6, s. 734.

¹⁶ T. Justyński, op.cit., s. 115.

¹⁷ Literatura poświęcona zasadom współżycia społecznego jest niezwykle obszerna. Jedyne tytułem przykładu można wskazać następujące pozycje: L. Krąkowski, *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy w PRL*, Warszawa 1970, A. Malanowski, op.cit., s. 77–88, T. Zieliński, op.cit., s. 154–179, T. Justyński, op.cit., s. 97–113.

¹⁸ O różnicach między nimi zob. J. Nowacki, *O normatywnych (abstrakcyjno-generalnych) i sytuacjonistycznych rozumieniach zasad współżycia społecznego*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. III, red. T. Zieliński, Katowice 1980, s. 7 i n.

¹⁹ Tak S. Szer, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1967, s. 68.

²⁰ Tak A. Wolter, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1967, s. 78.

²¹ Tak S. Sołtysiński, Z. Ziemiński, *Glosa do uchwały SN z dnia 17 stycznia 1974 r.*, III PZP 34/73, Państwo i Prawo 1978, nr 7, s. 164.

²² Wypowiedź J. Ignatowicza na sesji Komitetu Nauk Prawnych PAN (zob. sprawozdanie – A. Łapiński, *Zasady współżycia społecznego (Sesja Komitetu Nauk Prawnych PAN)*, Państwo i Prawo 1971, z. 5, s. 846). Por. także wypowiedź A. Woltera zamieszczoną w sprawozdaniu J. Winiarza, *Dyskusja w Komitecie Nauk Prawnych PAN nad referatem prof. S. Grzybowskiego: Zasady współżycia społecznego*, Państwo i Prawo 1963, z. 8–9, s. 407.

Dla koncepcji normatywnej charakterystyczne jest traktowanie powyższych norm (bądź reguł) jako norm (reguł) abstrakcyjnych i generalnych. To potwierdza ich podobieństwo do norm prawnych. Warto jednak podkreślić, że w początkowym okresie kształtowania tego ujęcia zasad współżycia społecznego podobieństw do norm prawnych dostrzegano znacznie więcej. Zastanawiano się np. nad „wejściem zasad w życie”, sposobami ich „proklamowania” czy „mocą wsteczną” obowiązywania niektórych z nich. Sąd Najwyższy przyjął nawet domniemanie powszechnej znajomości zasad współżycia społecznego, w rezultacie czego – na wzór zasady *ignorantia iuris nocet* – wykluczono możliwość powoływania się na niezajomość zasad²³.

Ten skrajny normatywizm po pewnym czasie odrzucono. Nie zrezygnowano natomiast z postulatu, by sądy precyzyjnie formułowały zasady współżycia społecznego, na które się powołują. Co więcej, proponowano, by zasady współżycia społecznego skatalogować. Uważano, że dzięki temu możliwe byłoby łatwiejsze ich rozpoznawanie i stosowanie. Poza tym ograniczono by tzw. luzy decyzyjne organów posługujących się tą klauzulą generalną²⁴.

Zwolennicy drugiej ze wspomnianych koncepcji (sytuacjonistycznej) zarzucają powyższemu ujęciu, że prowadzi ono tak naprawdę do dualizmu prawnego, ponieważ obok norm prawa pozytywnego konstruuje drugi system norm „prawa”. Nie jest to zresztą jedyny zarzut – kolejny, znacznie ważniejszy, sprowadza się do stwierdzenia, że koncepcja normatywna podważa istotę zasad współżycia społecznego. Zasady te mają przecież zmienny, dynamiczny charakter. Ich zasadniczą cechą jest elastyczność pozwalająca na dopasowanie się do zachodzących zmian społecznych. Gdyby więc zaakceptować i wprowadzić w życie postulat katalogowania poszczególnych zasad, klauzula ta przekształciłaby się w pojęcie dookreślone i w konsekwencji przestałaby być klauzulą generalną.

Takie niebezpieczeństwo jest obce ujęciu sytuacjonistycznemu. Zgodnie z nim zasady współżycia społecznego zawierają w sobie „całokształt niedających się wyspecyfikować kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny całokształtu okoliczności danego przypadku”²⁵. Przy takim rozumieniu zasad współżycia społecznego istotne jest dokładne wyjaśnienie wszystkich okoliczności konkretnej sprawy. Tylko wówczas bowiem można dokonać właściwej kwalifikacji danego zachowania jako zgodnego bądź sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Warto podkreślić, że u podstaw oceny określonego działania lub zaniechania w świetle tych zasad nie leży jakaś jedna, sztucznie wysublimowana zasada. Wprost przeciwnie – oceny dokonuje się, uwzględniając całokształt kryteriów mieszczących się w pojęciu „zasady współżycia społecznego”²⁶. Wynika to z tego, że zasady współżycia społecznego są pojęciem pluralnym, którego nie można rozczłonkować na poszczególne i konkretne zasady.

Skoro niedopuszczalne jest formułowanie ogólnych dyrektyw dotyczących stosowania zasad współżycia społecznego, w jaki wobec tego sposób ustalić treść tej klauzuli. Stwierdzenie, że zasady obejmują całokształt niedających się wyspecyfikować kryteriów trudno uznać za zadowalającą odpowiedź. Tak naprawdę ujęcie to przecież niczego nie

²³ Zob. orzeczenie SN z dnia 27 października 1952 r., C 2104/52, OSN 1953, nr 3, poz. 87.

²⁴ T. Justyński, op.cit., s. 102.

²⁵ Tak L. Krąkowski, op.cit., s. 87.

²⁶ Ibidem, s. 80.

wyjaśnia. Więcej, uwidacznia ono podstawową słabość koncepcji sytuacjonistycznej polegającą na tym, że brak wskazówek dotyczących treści zasad współżycia społecznego może w rezultacie prowadzić do niestałości ocen odwołujących się do tej klauzuli²⁷ i co za tym idzie wywoływać wątpliwość co do zgodności przepisów zawierających klauzulę zasad współżycia społecznego z Konstytucją, a konkretnie z jej art. 2²⁸.

Przepis art. 2 Konstytucji z 1997 r. stanowi, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Trybunał Konstytucyjny traktuje w swojej praktyce orzeczniczej zasadę państwa prawnego jako „zbiorcze wyrażenie szeregu zasad, z których każda może stanowić samoistną podstawę oceny konstytucyjności ustaw bądź innych aktów normatywnych”²⁹. Jedną z takich szczegółowych zasad jest zasada ochrony zaufania obywatela do państwa i wynikająca z niej nakaz określoności przepisów prawa. Zagadnieniem relacji między tymi zasadami a stosowaniem klauzul generalnych Trybunał Konstytucyjny zajął się m.in. w wyroku z dnia 17 października 2000 r.³⁰

Trybunał w orzeczeniu tym zauważył, że „chodzi o to, czy istnieje – w niezbędnym minimalnym zakresie – ustabilizowany zespół kryteriów wypracowanych w orzecznictwie, według których klauzule [...] mają być stosowane. Istnienie takich kryteriów pozwala zarazem na wytworzenie przewidywalnej »linii oceniania«, jakiej można oczekiwać od sądów. Służąc zatem zapewnieniu bezpieczeństwa prawnego w obrocie, zespół takich kryteriów stwarza zarazem ramy, w jakich istnienie klauzul generalnych mieści się w systemie państwa prawnego”³¹.

Aby więc ustalić, czy art. 5 k.c. – tego przepisu dotyczyło bowiem orzeczenie – jest zgodny z Konstytucją, Trybunał przeprowadził analizę praktyki jego stosowania. Dzięki niej wykazał przewidywalność „linii ocennej” i w konsekwencji postawił tezę o zgodności przepisu art. 5 k.c. z wyrażonym przez art. 2 Konstytucji wymaganiami określoności przepisów prawnych³².

Mając na względzie powyższe uwagi, można by postawić pytanie, czy taka jednolitość decydowania na podstawie klauzul generalnych istnieje także w przypadku sądowego rozstrzygania sporów o roszczenia przedstawicieli pracowników. Czy judykatura mimo tak wielu rozbieżności w poglądach przedstawicieli doktryny dotyczących społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa i zasad współżycia społecznego była w stanie wypracować ustabilizowany zespół kryteriów pozwalających ustalić, że wystąpienie przez przedstawiciela pracowników z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest sprzeczne z którąś z tych klauzul i tym samym niezasadnione w myśl przepisu art. 477¹ k.p.c.? W odpowiedzi na te pytania pomocna może być analiza orzecznictwa.

Pozwala ona np. zauważyć, że nie bez znaczenia dla oceny zachowania przedstawicieli pracowników w kontekście nadużycia prawa pozostają okoliczności, w jakich przyznaje

²⁷ Ibidem, s. 87.

²⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (DzU Nr 78, poz. 483).

²⁹ L. Garlicki, *Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego w 1993 r.*, Przegląd Sądowy 1994, nr 10, s. 44. Pogląd ten wyrażono co prawda przed uchwaleniem Konstytucji z 1997 r., ale zachowuje on aktualność także w odniesieniu do tej ustawy zasadniczej. Zob. też E. Morawska, *Klauzula państwa prawnego w Konstytucji RP na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Toruń 2003.

³⁰ SK 5/99, OTK ZU 2000, nr 7 (37), poz. 254. Szczegółową analizę tego orzeczenia przeprowadził L. Leszczyński (zob. L. Leszczyński, op.cit., s. 416–447).

³¹ Ibidem, s. 1216.

³² Ibidem, s. 1219.

się im szczególną ochronę. Jeżeli bowiem objęcie tą ochroną ma na celu wyłącznie umożliwienie pracodawcy dokonania określonej czynności prawnej – najczęściej rozwiązania stosunku pracy, rzadziej zmiany warunków pracy i płacy – należy przyjąć, że żądanie przez przedstawiciela przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Sądy pracy wydają orzeczenia o takiej treści w różnych stanach faktycznych. W wyroku z dnia 27 lutego 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę, jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie³³.

Z podobną oceną spotkało się przyznanie ochrony w ostatnim dniu długotrwałej nieobecności (gdy pracownik przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia lekarskiego został uprzedzony o tym, że pracodawca zamierza wypowiedzieć mu stosunek pracy z powodu likwidacji jego stanowiska)³⁴ czy w dniu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki będącej pracodawcą³⁵.

Z wyżej przytoczonego orzecznictwa wynika, że dla uznania roszczenia o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa istotne jest, kiedy konkretny pracownik zostaje objęty szczególną ochroną. Moment uzyskania ochrony co prawda sam w sobie nie świadczy jeszcze o nadużyciu prawa, ale w połączeniu z innymi okolicznościami danej sprawy może uzasadniać to twierdzenie³⁶.

Innymi czynnikami branymi pod uwagę przy rozstrzyganiu sporów o roszczenia przedstawicieli pracowników są przyczyny, które leżą u podstaw decyzji pracodawcy o zmianie treści lub rozwiązaniu stosunku pracy.

W judykaturze wielokrotnie podkreśla się, że za niezgodnością żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa przemawia wyjątkowo naganne³⁷, rażąco naganne³⁸ czy szczególnie naganne, szczególnie rażące³⁹ zachowanie pracownika. Najbardziej jaskrawym przykładem takiego zachowania jest spożywanie w czasie i w miejscu pracy alkoholu lub przebywanie na terenie zakładu w stanie nietrzeźwym⁴⁰. Jak

³³ PKN 17/97, OSNP 1997, nr 21, poz. 416. Zob. także głosę do tego orzeczenia autorstwa W. Cajsela, Przegląd Sądowy 1999, nr 5, s. 104 i n.

³⁴ Wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 111/02, Lex, nr 103837.

³⁵ Wyrok SN z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNP 1996, nr 19, poz. 288.

³⁶ Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w doktrynie, że „nieuzasadniona byłaby teza, iż zawsze wskazanie pracownika przez organizację związkową w trybie art. 32 ust. 1 ustawy związkowej (podobnie jak utworzenie związku) w okresie po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy będzie nadużyciem prawa skutkującym pozbawieniem pracownika ochrony” (tak J. Stelina, *Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2005, nr 1, s. 35). Wszelkiego rodzaju uogólnienia nie mają w tym zakresie racji bytu. Oceny zachowania pracownika należy dokonywać na podstawie konkretnego stanu faktycznego.

³⁷ Wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 168.

³⁸ Wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, Prawo Pracy 2000, nr 8, s. 31.

³⁹ Wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 525.

⁴⁰ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 410/00, OSNP 2003, nr 6, poz. 149, wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 488, wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNP 1997, nr 21, poz. 419.

pokazuje jednak orzecznictwo, naganności zachowania nie można ograniczać tylko do przypadków tego rodzaju.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2002 r. przyjął, że żądanie przywrócenia do pracy może być uznane za nadużycie prawa, jeżeli wypowiedzenie dokonane bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej jest następstwem dwukrotnej negatywnej oceny kwalifikacyjnej na stanowisku mianowanego pracownika samorządowego, motywowanej niewłaściwym stosunkiem do interesantów, postawą nieobowiązkowości i niezdiscyplinowania, brakiem dbałości o doskonalenie własnych kwalifikacji zawodowych i złym kierowaniem podwładnymi w ramach powierzonej pracownikowi funkcji, a który jako funkcyjny działacz związkowy odmawia ponadto jakiegokolwiek konstruktywnej współpracy z pracodawcą i uczestniczy w stałej konfrontacji z zarządem gminy w sprawach niemających związku z realizacją statutowych kompetencji związkowych⁴¹.

Do takiej samej konkluzji prowadzi stwierdzenie, że przedstawiciel pracowników lekceważy obowiązki i polecenia pracodawcy, nie wywiązuje się z zadań na stanowisku kierowniczym⁴², „nasyła” kontrolę, składa bezpodstawne doniesienia do prokuratury i NIK⁴³ czy fałszuje dane i wyłudza świadczenia od pracodawcy⁴⁴.

Warto jednak zauważyć, że do oceny zachowania przedstawiciela w kontekście nadużycia prawa nie wystarcza samo ustalenie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakresem przedmiotowym szczególnej ochrony objęte jest przecież także – była już o tym mowa wcześniej – rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jak trafnie podkreśla więc Sąd Najwyższy w jednym ze swoich wyroków, zachowanie się pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także charakteryzować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia⁴⁵.

Celem realizacji roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest restytucja stosunku pracy, również w jego wymiarze społecznym. Wymiar ten ma szczególne znaczenie w przypadku przedstawicieli pracowników. Dlatego właśnie badaniu zgodności żądania przywrócenia do pracy z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego nierzadko towarzyszy przewidywanie reakcji załogi na powrót konkretnego przedstawiciela do pracy⁴⁶. Okazuje się więc, że przeciwko przywróceniu do pracy pracownika pełniącego funkcję reprezentacyjną może przemawiać nie tylko wyjątkowa naganność jego zachowania. Ważne jest także to, że ewentualne przywrócenie przedstawiciela do pracy może wpłynąć niekorzystnie na pracowników – ob-

⁴¹ Wyrok SN z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 967/00, OSNP 2003, nr 4, poz. 8 (wkładka).

⁴² Wyrok SN z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 659.

⁴³ Wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 220.

⁴⁴ Uchwała SN z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994, nr 12, poz. 230.

⁴⁵ Wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNP 1999, nr 5, poz. 168.

⁴⁶ Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w odniesieniu do zasad współżycia społecznego. Warto przy tym podkreślić, że sądy, oceniając wystąpienie z roszczeniem o przywrócenie do pracy w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego, nie zastanawiają się, z jaką konkretnie zasadą byłby sprzeczny powrót przedstawiciela do pracy. Świadczy to, jak się wydaje, o przyjęciu przez judykaturę koncepcji sytuacjonistycznej zasad współżycia społecznego.

niżyć ich morale, wywołać zgorszenie i utwierdzić w przekonaniu, że reprezentanci są przywilejowani⁴⁷.

Stwierdzenie próby „wyłudzenia ochrony”⁴⁸, szczególnie nagannego zachowania przedstawiciela i przypuszczalnie negatywnego wpływu jego powrotu na załogę może prowadzić do dwojakiego rodzaju konsekwencji, tj. albo orzeczenia odszkodowania, albo oddalenia powództwa w całości. O wyborze właściwego rozstrzygnięcia decydują okoliczności konkretnej sprawy, przy czym oddalenie powództwa w całości można wiązać z dwiema grupami sytuacji⁴⁹.

Pierwsza z nich odnosi się do przypadków na tyle drastycznych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, że uzasadnione jest twierdzenie, iż zastosowanie konstrukcji prawnej opartej na art. 477¹ k.p.c. byłoby niesprawiedliwe⁵⁰. Jako przykład takiej sytuacji można wskazać wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości przez pracownika zatrudnionego na odpowiedzialnym stanowisku, na którym zaniedbania mogą spowodować szkody w mieniu zakładu pracy i zdrowiu innych pracowników⁵¹. Drugi typ sytuacji pozwalających na oddalenie powództwa w całości łączy się natomiast z okolicznościami, w jakich przedstawiciel zostaje objęty szczególną ochroną. Była już o tym mowa wcześniej. Niezależnie od prezentowanej klasyfikacji należy pamiętać, że oddalenie powództwa w całości może mieć miejsce jedynie w zupełnie wyjątkowych przypadkach oraz zawsze musi być precyzyjnie i przekonująco uzasadnione.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden, niezmiernie istotny, choć do tej pory nieporuszony aspekt stosowania klauzul generalnych. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze podkreśla się, że sięganie do klauzul generalnych powinno mieć charakter wyjątkowy⁵². Tymczasem praktyka stosowania prawa dostarcza, jak się wydaje, coraz więcej dowodów na to, że sądy przy rozstrzyganiu sporów o roszczenia przedstawicieli pracowników często powołują się na społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego.

Z jednej strony trudno się temu dziwić, zważywszy, że ochrona, której celem jest uniemożliwienie pracodawcy wszelkiego rodzaju aktów represji czy retorsji w stosunku do przedstawicieli pracowników, staje się dla nich niekiedy źródłem nieuzasadnionych przywilejów. Tego typu przypadkom powinno co prawda przeciwdziałać udzielanie przez określone w przepisach prawnych organy zgody na dokonanie np. rozwiązania stosunku pracy, ale orzecznictwo potwierdza, że nie są wyjątkiem sytuacje, kiedy dany organ, mimo ewidentnego, drastycznego naruszenia przez przedstawiciela podstawowych obowiązków

⁴⁷ Zob. np. uchwała SN z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSP 1995, nr 4, poz. 81, wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, Prawo Pracy 2000, nr 8, s. 31 oraz wyrok SN z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 656/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 659.

⁴⁸ Takiego sformułowania używa J. Stelina (zob. J. Stelina, op.cit., s. 35).

⁴⁹ Ibidem, s. 34.

⁵⁰ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 488, wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 36/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 489 czy wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2000 r., I PKN 601/99, OSNP 2001, nr 19, poz. 579.

⁵¹ Por. wyrok SN z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 488.

⁵² Zob. np. M. Gersdorf, op.cit., s. 138; M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 19; T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 173; A. Malanowski, op.cit., s. 225, wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999, I PKN 127/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 652, wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999, I PKN 124/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 650 i wyrok SN z dnia 20 listopada 19996, I PKN 14/96, OSNP 1997, nr 12, poz. 218.

pracowniczych odmawia zgody na jego zwolnienie⁵³. To właśnie wtedy sądy odwołują się do klauzul generalnych. Ich zastosowanie pozwala im na przypisanie większej roli poza-językowym dyrektywom wykładni⁵⁴, a w rezultacie na uzależnienie ochrony od tego, czy konkretne działanie zostało podjęte przez przedstawiciela „przy okazji” pełnienia funkcji reprezentacyjnej, czy „w związku” z tą funkcją⁵⁵.

O ile na aprobatę zasługuje samo dążenie do wykluczenia ochrony w przypadkach, gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy lub rozwiązanie stosunku pracy nie jest w żadnym razie związane z pełnieniem funkcji reprezentacyjnej, o tyle zastrzeżenia budzi nierzadkie wykorzystywanie w tym celu klauzul generalnych. Nie można przecież zapominać o tym, że zbyt częste stosowanie klauzul generalnych ma daleko idące konsekwencje⁵⁶. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłaby rezygnacja ze szczególnej ochrony przedstawicieli pracowników przed niezwłocznym rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn zawinionych.

⁵³ Dyskusyjna wydaje się opinia wyrażona w doktrynie, że zarówno milczenie, jak i odmowę zgody na dokonanie przez pracodawcę określonej czynności prawnej należy w pewnych sytuacjach uznać za nadużycie prawa (tak Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 171 i 174). Pogląd ten pomija fakt, że organy, które najczęściej są uprawnione do udzielania zgody na zmianę treści lub rozwiązanie stosunku pracy korzystają z autonomii. Trafność powyższej tezy poddaje w wątpliwość również to, że zgoda (odmowa zgody) na np. rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia związku zawodowego (tak uchwała SN z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, *Prawo Pracy* 1997, nr 1, s. 35).

⁵⁴ Por. L. Leszczyński, *op.cit.*, s. 139 i n.

⁵⁵ Por. J. Piątkowski, *op.cit.*, s. 209 i n.

⁵⁶ Warto wspomnieć chociażby o podważeniu bezpieczeństwa obrotu prawnego czy możliwości niejednoznaczności praktyki orzeczniczej.