



Sygn. akt I PK 178/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z odwołania R. S.
przeciwko P. Spółka Akcyjna w W. Zakład (...) w B.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B. rozpoznał powództwo R. S. wniesione przeciwko P. S.A.
w W. Zakład (...) w B. Wyrokiem z dnia 27 października 2015 r. przywrócił powódkę
do pracy u pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony od dnia 1 października 1996 r. łączyła umowa o pracę. Powódka od dnia 23 czerwca 2014 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z chorobą kręgosłupa. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego decyzjami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 9 stycznia 2015 r. i 18 lutego 2015 r. przyznano jej prawo do świadczeni rehabilitacyjnego: za okres od 22 grudnia 2014 r. do 21 marca 2015 r. w wysokości 90% podstawy wymiaru oraz za okres od 22 marca 2015 r. do 20 kwietnia 2015 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru (4 miesiące).

W dniu 27 marca 2015 r. pracodawca sporządził na piśmie oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Jako przyczynę rozwiązania wskazał niezdolność do pracy trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Oświadczenie to zostało doręczone powódce w dniu 30 marca 2015 r.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę czyniło zadość warunkom formalnym. Doszło do wypełnienia przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika – absencja chorobowa w 2014 r. trwała 230 dni, zaś w 2015 r. 89 dni, a świadczenie rehabilitacyjne powódka pobierała od 22 grudnia 2014 r.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zaszyły przesłanki do zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p. Argumentacja powódki w tym zakresie była przekonująca. Zwróciła ona uwagę na stosunki, jakie łączyły ją z przełożonymi. R. S. podała, iż od czasu, gdy zgłosiła wypadek przy pracy i nie uległa namowom na wycofanie zgłoszenia, przełożony zaczął ją źle traktować. Powódka bez wcześniejszego poinformowania została przeniesiona na inne miejsce pracy, to jest z B. do S. W nowym miejscu pracy nie układały się jej stosunki ze współpracownikami. Powódka podała, iż dowiedziała się, że mieli oni doprowadzić ją do takiego stanu, by sama się zwolniła. W ocenie Sądu pierwszej instancji okoliczności przedmiotowej sprawy wskazują, że istniała faktycznie niechęć do powódki ze strony przełożonych. U pracowników w wieku powódki zdarzały się dłuższe pobyty na zwolnieniach lekarskich i świadczeniach rehabilitacyjnych, jednakże dotychczas z tej przyczyny nie zwolniono nikogo.

Konsekwencjami długotrwałych absencji były obniżenie wynagrodzenia, brak dodatku funkcyjnego, czy zmiana stanowiska pracy. Przez znaczny okres na zwolnieniu lekarskim przebywał między innymi H. K. - przełożony powódki, z którym pozostawała ona w konflikcie - a czas jego nieobecności w 2014 r. był znacznie dłuższy niż w przypadku powódki i wynosił 365 dni. Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku S. N., który w 2012 r. był nieobecny przez 332 dni, zaś w 2013 r. 365 dni - on również nie został zwolniony. W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu Rejonowego, niezrozumiała była decyzja o zwolnieniu powódki.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że warunki pracy pracowników fizycznych P. i S.A. są specyficzne. Dotychczas przełożeni byli świadomi faktu, że część pracowników musi poddawać się leczeniu, bowiem charakter pracy wskazywał na wystąpienie w pewnym okresie różnych schorzeń. Długotrwałe zwolnienia były pewnym standardem i nie wiązały się z korzystaniem przez pracodawcę z uprawnienia wynikającego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W przypadku powódki natomiast było zupełnie inaczej. R. S., otrzymała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, zaraz po upływie trzymiesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Takie zachowanie pracodawcy, zdaniem Sądu, pozwalało stwierdzić, że pozwany wyczekiwał na moment, by powódkę móc szybko zwolnić zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w związku z tym, że w analogicznych sytuacjach inni pracownicy nie byli nigdy zwalniani.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pracodawca nie przyjrzał się sytuacji powódki w szerszym zakresie. Nie uwzględnił faktu, że przez wiele lat była jego pracownikiem, w związku z czym posiadała wieloletnie doświadczenie na zajmowanym stanowisku. Powódka, z racji swojego wieku, czego pozwany nie wziął pod uwagę, będzie miała znaczne trudności ze znalezieniem nowej pracy. Jej kształcenie było ukierunkowane na pracę na kolei, a przebranżowienie w tym momencie jej życia z pewnością będzie problematyczne. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany naruszył normy moralno-obyczajowe obowiązujące w stosunkach pracy, bowiem powódka jako wieloletni pracownik, miała prawo oczekiwać, iż będzie zatrudniona przez P. S.A. przynajmniej aż do momentu osiągnięcia uprawnień do wcześniejszej emerytury. Zdaniem Sądu, pracodawca powinien był uprzedzić powódkę o swoich zamiarach. Z dnia na dzień pracownica utraciła źródło

stałego dochodu, a nadto stanęła w obliczu sytuacji, w której zabrakło jej lat pracy do uzyskania wcześniejszej emerytury.

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że skorzystanie przez pozwanego z uprawnień, jakie daje mu art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo. iż mieściło się w granicach prawa, to w przedstawionym stanie faktycznym było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał, że pozwany naruszył art. 8 k. p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy w B. uwzględnił apelację pozwanego. Wyrokiem z dnia 25 lutego 2016 r. zmienił rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

W ocenie Sądu odwoławczego, ustalony stan faktyczny nie budził wątpliwości. W sprawie było też jasne, że pracodawca zachował warunki formalne wymagane przy rozwiązaniu umowy o pracę. Doszło również do wyczerpania dyspozycji art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Zdaniem Sądu odwoławczego błędne było jednak zastosowanie w sprawie art. 8 k.p. Przepis ten stosuje się bowiem w szczególnych przypadkach i po wykazaniu wyjątkowych okoliczności w konkretnej sprawie.

W dalszej części wyводу, Sąd Okręgowy przywołał poglądy orzecznicze dotyczące art. 8 k.p. Konstatował, że jego zastosowanie musi być poprzedzone szczegółowym uzasadnieniem, przekonującym, że w danej jednostkowej sytuacji zachowanie pracodawcy korzystającego z przysługującego mu uprawnienia 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. W rezultacie, aby zasadnie zarzucić pozwanemu naruszenie art. 8 k.p. należało wykazać w jaki sposób pozwany uczynił użytek ze swojego prawa wynikającego z art. 53 § 1 k.p. w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego i na czym polegają w tej sprawie wyjątkowe okoliczności. Oczywiście obowiązek udowodnienia tych okoliczności obciążał powódkę, bowiem to ona wywodziła z nich

skutki prawne. Zdaniem Sądu Okręgowego strona powodowa w żaden sposób tego nie wykazała.

Stosunek pracy zakłada świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, argumentował Sąd odwoławczy, zatem, jeśli pracownik nie może jej świadczyć, to nie ma uzasadnionej i racjonalnej przyczyny dla kontynuacji stosunku pracy. Wyrazem tego jest art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., co oznacza, że pracodawca korzystając ze swojego uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę w myśl tego przepisu nie może czynić z tego prawa użytku w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Nie można bowiem pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy o pracę po wyczerpaniu okresu ochronnego, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sadu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. przez ich błędną wykładnię, skutkujące brakiem ustalenia, że pozwany rozwiązując ze skarżącą umowę o pracę bez wypowiedzenia uczynił to z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz z zamiarem obejścia prawa, a w konsekwencji brak ustalenia, że rozwiązanie ze skarżącą umowy o pracę bez wypowiedzenia było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego;

- art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. przez ich niezastosowanie, co skutkowało brakiem ustalenia istnienia przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, polegającego na rozwiązaniu ze skarżącą stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., mimo, iż u tego samego pracodawcy inni pracownicy przebywali na zwolnieniach dłużej od skarżącej bez takiego skutku, a rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą zostało uzasadnione zajmowaniem mniej istotnego stanowiska;

- art. 328 § 2 k.p.c. i 382 k.p.c. oba w zw. z art 391 § 1 k.p.c., które to naruszenie usuwa możliwość poddania stanowiska Sądu drugiej instancji kontroli kasacyjnej.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w B. do

ponownego rozpoznania (ewentualnie orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera uzasadnione podstawy skutkujące uchyleniem wyroku Sądu drugiej instancji.

W sprawie nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd drugiej instancji oparł rozstrzygnięcie na aksjomacie, zgodnie z którym art. 8 k.p. nie może mieć zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Z tej perspektywy, nie można czynić Sądowi Okręgowemu zarzutu polegającego na niewskazaniu miarodajnych i niemiarodajnych dowodów. Skoro z prawa materialnego *a priori* nie wynika dla powódki roszczenie, to sfera ustaleń faktycznych nie ma wpływu na kierunek rozstrzygnięcia. Nie może zatem dojść do uchybienia przepisów postępowania. Poza tym, skarżąca pominęła, że Sąd odwoławczy nie negował ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu znajduje podstawę w art. 11² k.p. Z przepisu art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. można natomiast wyprowadzić regułę sprowadzającą się do zakazu dyskryminowania. Różnica jest taka, że dyskryminację należy powiązać z kwalifikowaną przyczyną, a nierówne traktowanie nie musi być uzależnione od normatywnie określonego powodu. Spostrzeżenie to było potrzebne, gdyż skarżący nie powiązał zarzutu naruszenia art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. z cechami osobowościowymi, takim jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną i tym podobne. Okoliczność, że inni pracownicy mogli przebywać na zwolnieniach lekarskich dłużej nie dotyczy osoby powódki (jej cech osobowościowych). Ma to znaczenie, jeśli uwzględni się, że zachowanie związane z zatrudnieniem zostało uznane za dyskryminujący tylko wówczas, gdy wiąże się z zatrudnieniem na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (w tym wypadku katalog przyczyn dyskryminacyjnych ma charakter zamknięty). Znaczy to tyle, że zachowania pracodawcy nie można kwalifikować jako dyskryminacji, w rezultacie podstawa

skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. nie jest trafna.

Rację ma natomiast powódka, gdy kontestuje wykładnię art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. dokonaną przez Sąd Okręgowy w B. Opis tego zarzutu jest wewnętrznie sprzeczny. Nie można bowiem równocześnie twierdzić, że doszło do błędnej wykładni przepisu i podnosić, że polega ona braku ustalenia sprzeczności między zasadami współżycia społecznego a rozwiązaniem stosunku pracy. Pierwszy czynnik odnosi się do wady prawnej, a drugi określa jej skutek. W rezultacie, defekt nie może polegać na jego konsekwencji.

Pomijając tę niezborność logiczną, trzeba stwierdzić, że w istocie doszło do naruszenia art. 8 k.p. Sąd Najwyższy na tym etapie postępowania nie jest jednak władny przesądzić, czy w rozpoznawanej sprawie zaszyły wystarczające racje przemawiające za zniweczeniem prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę. Wynika to z tego, że postępowanie kasacyjne ma charakter wyłącznie kontrolny, a nie rozpoznawczy. Jeśli Sąd drugiej instancji zakłada, że dany przepis nie ma z założenia zastosowania (w żadnym wypadku), a tym samym nie rozważa, czy w zindywidualizowanym stanie rzeczy ma on zastosowanie, to Sąd Najwyższy dostrzegając wadliwość tego poglądu, nie ma może wyręczać Sądu powszechnego i samodzielnie oceniać sytuacji prawnej pracownika.

Przeprowadzony wywód oznacza, że weryfikacji podlega tylko to, czy art. 8 k.p. może uchylić prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. W tym obszarze tematycznym, Sąd drugiej instancji stawiając radykalne tezy, nie raczył ich uzasadnić. Twierdzenie, że nie można pozbawić pracodawcy prawa do rozwiązywania zatrudnienia po wyczerpaniu okresu ochronnego jest bezwartościowe. Każde uprawnienie skonfigurowane zostało z określoną racją. Klauzule zawarte w art. 8 k.p. nie mają na celu przełamania ukształtowanego w danym przepisie wzorca normatywnego. Służą jedynie jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Indywidualizm ten nie narusza integralności paradygmatu wpisanego w daną normę prawną. Dlatego chybione jest głoszenie, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę ma charakter bezwzględny, nie podlegający uchyleniu w żadnym przypadku.

Sąd drugiej instancji nie raczył wskazać podstawy prawnej, umożliwiającej uznanie, że z powołaniem się na zasady współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, nie można przeciwstawić się rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Milczenie to jest zrozumiałe, gdyż art. 8 k.p. takiego wyłączenia nie przewiduje. Znaczy to tyle, że konstatacja Sądu drugiej instancji jest sprzeczna z prawem. Mogą bowiem zaistnieć wyjątkowe przyczyny przemawiające za obezwładnieniem prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca posługując się klauzulami generalnymi, opisanymi w art. 8 k.p., przeciwdziała schematyzmowi, któremu uległ zresztą Sąd Okręgowy. Chodzi bowiem o to, aby nie „uwięzić” przepisów prawa w dychotomicznym schemacie. Siła oddziaływania określonych racji pozwala wprowadzić na budowanie jednorodnych wzorców normatywnych, nie znaczy to jednak zakazu kreowania wyjątków z powołaniem się na przeciwstawne wartości. Uważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 k.p. prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważanie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku, uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 k.p. możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy – wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 k.p. – dozna ograniczenia.

Nie zmieniając wątku, trzeba podkreślić, że Sąd drugiej instancji jest niekonsekwentny. Z jednej strony podkreśla, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie tylko w wyjątkowych sytuacjach, z drugiej zaś, wyklucza relację zachodzącą między nim a art. 53 § 1 k.p. Zakładając alternatywnie, że Sąd ten był zdania (co jest dyskusyjne w świetle treści uzasadnienia wyroku), że zasady współżycia społecznego mogą uniemożliwić pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia, to jego zadaniem było podjęcie rozważań polemicznych ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, który powołując się na art. 8 k.p. przedstawił racje przemawiające za przywróceniem powódki do pracy. Brak tego rodzaju rozważań uzasadnia zarzut naruszenia art. 328 § 1 k.p.c. W przepis ten wpisano bowiem obowiązek komunikatywnego przedstawienia motywacji prowadzącej do rozstrzygnięcia.

Sumą powyższych rozważań jest konkluzja, że podstawa, na której Sąd Okręgowy oparł rozstrzygnięcie, jest fałszywa. W tym znaczeniu zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (ewentualnie art. 328 § 2 k.p.c.) okazał się usprawiedliwiony. Rolą tego Sądu, przy ponownym rozpoznaniu sprawy będzie merytoryczne zweryfikowanie, czy okoliczności faktyczne sprawy uzasadniają odwołanie się do zasad współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zakończenia zatrudnienia.

Z tego powodu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.