

POSTANOWIENIE

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko Zespołowi Szkół w S.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 kwietnia 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 3 lutego 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 3 lutego 2016 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy Zespołu Szkół w S. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z 9 października 2015 r., który przywrócił powódkę A. S. do pracy na poprzednie stanowisko i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę podając za przyczynę zmianę planu nauczania, związaną ze zmniejszoną ilością godzin języka angielskiego.

Sąd Rejonowy wskazał na ochronę zatrudnienia powódki z art. 186⁸ k.p.; rozwiązanie zatrudnienia jest wówczas dopuszczalne jedynie w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodziły przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zwolnienie nie było dopuszczalne z powodu zmian planu nauczania. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy nie

zawierało też kryteriów, które zdecydowały o zwolnieniu. Wypowiedzenie nie było ponadto uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa. W roku szkolnym 2015/16 nie wystąpiła zmiana planu nauczania skutkująca zmniejszeniem liczby godzin języka angielskiego.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji za niezasadny uznał zarzut naruszenia art. 8 k.p. Jest to regulacja wyjątkowa. Wniosek powódki o obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. nie stanowił nadużycia prawa i nie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Art. 8 k.p. nie może wyłączyć stosowania art. 186⁷ k.p. i art. 186⁸ § 1 k.p. Nie było podstaw do nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Wypowiedzenie było niezgodne prawem i nie zachodziła potrzeba badania przyczyn organizacyjnych, które zdecydowały o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podobnie jeśli chodzi o kryteria doboru pracowników do rozwiązania z nimi umowy o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 k.p.c. „z uwagi na zachodzącą w sprawie potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz dopuszczoną przez orzecznictwo możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy pracownika, jeżeli przywrócenie takie sprzeczne byłoby z zasadami współżycia społecznego. Nawet jeśli Sąd uznał, że zasady współżycia społecznego nie są wystarczające do oddalenia powództwa, to winien zastosować, w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi art. 477¹ k.p.c.”.

W uzasadnieniu wniosku zauważono, iż interpretacji wymaga wpływ zmian organizacyjnych jakie zaszły u pracodawcy i zmniejszenie liczby godzin nauczania przedmiotów, do których pracownik jest uprawniony, co uniemożliwia przywrócenie pracownika do pracy. Skutkiem przywrócenia do pracy w przypadku daleko idących zmian organizacyjnych może być otrzymanie przez pracownika wynagrodzenia za bezczynność, albowiem pracodawca nie ma możliwości przydzielenia pracownikowi przywróconemu do pracy na skutek orzeczenia sądu innych obowiązków i zadań związanych z jego przygotowaniem zawodowym. Na tle zaistniałego stanu faktycznego brak jest wyjaśnienia, czy przepis art. 186⁸ k.p. pozostaje w kolizji z art. 8 k.p., przy uwzględnieniu, że pracownica złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy jedynie o dwie godziny, a więc w wymiarze symbolicznym, skutkuje

przyznaniem jej bezwzględnej ochrony stosunku pracy w sytuacji, w której zasady współżycia społecznego nie uzasadniają jej przewrócenia do pracy, a ponadto nie jest możliwe jej przywrócenie do pracy w związku z brakiem godzin dydaktycznych, albowiem powódka już w poprzednim roku szkolnym prowadziła zajęcia jedynie w ramach kół zainteresowań. Na tle tej problematyki pojawia się odmiennosc w orzecznictwie, zaś doktryna potwierdza jedynie istniejącą wątpliwość. Dla usunięcia niejasności prawnej w poruszonym zagadnieniu i przenikających się przepisów prawa wymagane jest określenie wyraźnych zasad, jakie regulować winny możliwość odstąpienia od ścisłej wykładni przepisów dotyczących roszczeń związanych z wypowiedzeniem pracownikowi stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia. Wnosi się ją od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji, co tłumaczy i uzasadnia wymagania stawiane podstawom przysądu.

Skarżący we wniosku odwołuje się do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne nie zostało jednak sformułowane. Już na początku wniosku podano, że odwołanie się do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nastąpiło „z uwagi na zachodzącą w sprawie potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości oraz dopuszczoną przez orzecznictwo możliwość oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy pracownika, jeżeli przywrócenie takie sprzeczne byłoby z zasadami współżycia społecznego”. Wniosek sam ujawnia, że nie chodzi o istotne zagadnienie prawne, lecz o „potrzebę wykładni przepisów prawnych...”. Potrzeba wykładni przepisu to druga podstawa przysądu, zawarta w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., do której skarżący nie odwołuje się. Znaczenie miałaby wówczas nie zwykła lecz kwalifikowana potrzeba wykładni przepisów, czyli wynikająca z poważnych wątpliwości lub z rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wniosek nie wskazuje jednak rozbieżnych orzeczeń sądów na gruncie określonego przepisu, czyli w tym przypadku art. 477¹

k.p., art. 8 k.p., art. 186⁸ k.p. Ponadto z treści wniosku wynika, że znaczenie ma stosowanie tych przepisów w określonej sytuacji, takiej jak w sprawie powódki. Potwierdza to, że problem nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w określonym stanie faktycznym. Odpowiada to wówczas podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., czyli zastosowaniu prawa w konkretnej sprawie. Do tej podstawy przedsądu wniosek nie odwołuje się i nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

W zakresie podanej we wniosku (pierwszej) podstawy przedsądu, nie można stwierdzić, że pytanie o możliwość oddalenia powództwa ze względu na określone przyczyny składa się na istotne zagadnienie prawne. W centrum upatrywanego rozwiązania (odpowiedzi) mają być wówczas klauzule generalne z art. 8 k.p. Regulacja oparta na klauzuli generalnej nie poddaje się jednak wiążącej wykładni. Byłoby to wbrew funkcji i roli klauzul generalnych w systemie prawa. Nie może w drodze sądowej wykładni ustalić egzemplifikacji przypadków (sytuacji), w których ma albo nie ma zastosowania klauzula generalna. Próba takiej wykładni nie byłaby uprawniona i możliwa. Stosowanie prawa należy do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy nie określa wiążącej wykładni prawa. Sąd powszechny samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Założenie, że opisana we wniosku sytuacja składa się na istotne zagadnienie prawne nie jest zasadne. W przeciwnym razie byłoby tyle istotnych zagadnień prawnych ile możliwych odwołań do art. 8 k.p. Skarga kasacyjna nie miałaby wówczas granic i postępowanie kasacyjne stałoby się kolejną powszechną instancją. Zasadnie zwrócił uwagę Sąd powszechny w tej sprawie, że sytuacja powódki była uregulowana w prawie pozytywnym. Jednoznaczna ochrona zatrudnienia określona w art. 186⁸ k.p. wyprzedza art. 8 k.p. Znaczenie ma obowiązywanie i pewność prawa. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ustawodawca wyraźnie określa więc ochronę zatrudnienia i wyjątki od niej. Wniosek natomiast odwołuje się do innych okoliczności niż wskazane w art. 186⁸ k.p., co nie jest wystarczające. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż można poprzestać na stwierdzeniu, że wniosek niezasadnie ujmuje jako istotne

zagadnienie prawne, to co należy do zakresu stosowania prawa w konkretnej sprawie. Czyli może być kontrolowane w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) lub składać się na podstawę przysądu z rat. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Odpowiedź czy ochrona zatrudnienia na podstawie art. 186⁸ k.p. obowiązuje, nawet gdy jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, może być wiążąca ale tylko w konkretnej sprawie.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).