



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)
SSN Leszek Bielecki
SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. J.
przeciwko Przedszkolu w L. i K. w L.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 października 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu
z dnia 30 marca 2023 r., sygn. akt V Pa 100/22,

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa
procesowego strony przeciwnej w postępowaniu kasacyjnym.**

Leszek Bielecki Renata Żywicka Jarosław Sobutka
[SOP]

UZASADNIENIE

G. J., pozwem skierowanym przeciwko K. w L. oraz kolejnym pozwem skierowanym przeciwko Przedszkolu w L., domagała się przywrócenia do pracy na

dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem warunków pracy i płacy, w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powódka domagała się nadto zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 6 lipca 2022 r. (sygn. akt IV P 64/21) Sąd Rejonowy w Opolu - Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od pozwanego Przedszkola w L. na rzecz powódki G. J. kwotę 8.280 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;
2. dalej idące powództwo przeciwko Przedszkolu w L. oddalił;
3. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.760 zł;
4. zasądził od Przedszkola w L. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Opolu kwotę 500 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa;
5. zasądził od pozwanego K. w L. na rzecz powódki G. J. kwotę 2.520 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;
6. dalej idące powództwo przeciwko K. w L. oddalił;
7. wyrokowi w pkt V nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 840 zł;
8. zasądził od pozwanego K. w L. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Opolu kwotę 200 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa;
9. koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Sąd I instancji wskazał, że problem prawny w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny, czy w przedmiotowym stanie faktycznym nastąpiło ciężkie naruszenie

obowiązków pracowniczych przez powódkę, a tym samym czy zaistniały przesłanki warunkujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie przewidzianym przez art. 52 § 1 k.p. Pozwani pracodawcy zarzucili powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na dopuszczaniu się „zachowań noszących znamiona mobbingu”. W przekonaniu Sądu, pracodawcy - na których ciążył w niniejszym postępowaniu ciężar dowodu - nie wykazali, aby w istocie miały miejsce sytuacje, że powódka względem pracownic A. W., V. S. i M. W. dopuściła się mobbingu. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że zachowania powódki mogły negatywnie wpływać na samopoczucie pracownic w pracy i rzutowały na współpracę całego zespołu. Powyższe zachowania powódki wprawdzie - w ocenie Sądu - nie wyczerpały znamion mobbingu, a współpracownice nie były wyizolowane z zespołu pracowników, to jednak postępowanie powódki było powtarzalne i niewłaściwe, tym bardziej, że pracownice przekazywały jej bezpośrednio albo za pośrednictwem pani dyrektor, że nie życzą sobie takiego stosunku do nich. W zachowaniu powódki opisywanym przez świadków można było dostrzec poczucie „wyższości” względem pracownic kuchni, lekceważenie ich, a także brak szacunku wobec wykonywanych przez nie obowiązków zawodowych. Zdaniem Sądu *meriti*, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na ochronę prawną i narusza zasady współżycia społecznego w postaci szacunku do współpracownika, zasad lojalności, czy wręcz przyzwoitości. W ocenie Sądu I instancji przywrócenie powódki do pracy u pozwanych, z zasądzeniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, było jednak sprzeczne z zasadami współżycia społecznego z uwagi na całokształt okoliczności sprawy, zatem na podstawie art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c. Sąd Rejonowy w tym przypadku uwzględnił roszczenie alternatywne, tj. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Po rozpoznaniu apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Opolu z 6 lipca 2022 r. Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z 30 marca 2023 r. (sygn. akt V Pa 100/22), oddalił apelację oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej Przedszkola w L. kwotę 120 zł i na rzecz strony pozwanej K. w L. kwotę 120 zł - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji

przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie przekraczając granic wyznaczonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., wyciągnął na tej podstawie trafne i przekonujące wnioski oraz zastosował właściwą podstawę prawną rozstrzygnięcia i wydał wyrok odpowiadający prawu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wziął pod rozwagę cały zaoferowany przez strony materiał dowodowy i poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Sąd I instancji ustalił też prawidłowo, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było formalnie niezgodne z przepisami, dlatego, że na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego należało uznać, iż obaj pracodawcy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia podali powódce nieprawdziwe (nie udowodnione) przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego, należało się zgodzić z oceną, że roszczenie powódki - o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - wyjątkowo nie zasługiwały na uwzględnienie, z uwagi na ich sprzeczność z art. 8 k.p., biorąc pod uwagę ustalony sposób traktowania przez powódkę wszystkich współpracownic, z jakim na co dzień pracowała jako intendentka. Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę Sądu I instancji, że tego rodzaju zachowania nie mogą być tolerowane w miejscu pracy i nie przemawiały za uwzględnieniem roszczenia restytucyjnego powódki.

W skardze kasacyjnej z 28 lipca 2023 r. pełnomocnik powódki zaskarżył w całości prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w Opolu z 30 marca 2023 r., zarzucając orzeczeniu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowiło ze strony powódki nadużycie jej prawa podmiotowego, podczas gdy prawo to przysługuje powódce na podstawie art. 45 § 1 k.p. i nie było podstaw do zasądzenia przez Sąd na rzecz powódki odszkodowania jako roszczenia alternatywnego, albowiem powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę znajdowała się w okresie ochronnym zgodnie z art. 39 k.p., a zatem zasądzenie na rzecz powódki

odszkodowania zamiast przywrócenia powódki do pracy - było niedopuszczalne w świetle art. 45 § 3 k.p.;

2. naruszenie przepisu art. 477¹ k.p.c., mające wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest nie uzasadnione w świetle art. 8 k.p. wobec dokonanych przez Sąd ustaleń, pomimo, iż sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić jedynie wówczas gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, a dokonane w trakcie postępowania ustalenia faktycznie, nie pozwalają na przyjęcie, że powódka dopuściła się działania lub zaniechania obiektywnie sprzecznego z zasadami współżycia społecznego jak również, iż zachowanie powódki było wyjątkowo naganne i szczególnie rażące.

Podnosząc powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Opolu stosowanie do art. 398¹⁶ k.p.c. i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ponadto orzeczenie o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Opolu i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, stosownie do art. 398¹⁵ k.p.c. i zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanych wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wywiedziona w niniejszej sprawie okazała się nieuzasadniona.

Przede wszystkim podkreślić należy, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy i dlatego uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna może nastąpić tylko w razie szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2024 r., II PSK 40/23, Legalis nr 3044656). Z takim naruszeniem nie mamy jednak do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Postanowienia art. 8 k.p. zawierają dwie równorzędne i niezależne od siebie klauzule generalne: dotyczącą społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa oraz klauzulę współżycia społecznego. Klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej, natomiast klauzula współżycia społecznego dotyczy naruszenia norm moralnych, obyczajowych i zwyczajowych, zastępuje poprzednie klauzule słuszności, dobrych obyczajów, dobrej wiary. Postanowienia te nie tworzą przy tym uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia. Określają bowiem sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowi to dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera ono charakter nadużycia prawa. Rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania w sprawie art. 8 k.p. zależy od całokształtu występujących w niej konkretnych okoliczności indywidualnie ocenianych, nie mogą więc one służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego, o którym mowa w art. 391 § 1 k.p.c. (tak m.in. Komentarz do Kodeksu pracy pod red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, dr hab. Krzysztof Walczak, Warszawa 2024 r.). Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Sąd Najwyższy stwierdził również, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2023 r., III PSK 122/22, Legalis nr 3094669).

Sąd pracy może więc nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy, jeżeli byłoby to nieuzasadnione. Zgodnie z art. 477¹ § 2 k.p.c., jeżeli pracownik dokonał

wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Przepis ten ma zastosowanie do pracowników, do których nie jest możliwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., ze względu na ograniczenia wynikające z art. 45 § 3 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzić na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie, jeżeli roszczenie o przywrócenie do pracy okazałoby się – po myśli art. 8 k.p. - sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2023 r., I PSKP 23/22, Legalis nr 2921165).

W sytuacji więc, kiedy zgłoszone żądanie przywrócenia do pracy jest ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, może być na podstawie art. 477¹ k.p.c. uwzględnione roszczenie alternatywne - roszczenie odszkodowawcze, mimo że pracownik takiego żądania nie zgłosił i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). W przypadku takich pracowników możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego wynika bowiem nie z zastosowania klauzuli niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, lecz z powodu sprzeczności wybranego przez pracownika roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sprzeczność żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może natomiast wystąpić wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Należy w związku z tym przypomnieć, za wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 marca 2019 r. (II PK 332/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 143), że klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p. działa w ten sposób, iż każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (tak wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor

Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141).

Formułując twierdzenie o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 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 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". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (tak wyroki Sądu Najwyższego z: 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, Legalis nr 432273; 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z 8 lutego 2023 r., I PSKP 23/22, Legalis nr 2921165).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy zauważyć, że niewątpliwie powódka korzystała ze szczególnej ochrony stosunku pracy, a rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się być niezgodne z prawem, gdyż naruszało przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji, dokonując ustalenia materialnoprawnych przesłanek uzasadniających niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., należało zatem ocenić czy doszło do nadużycia przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., w sposób zezwalający na nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie na rzecz pracownika jedynie odszkodowania. W przedmiotowej sprawie Sąd II instancji negatywnie ocenił działania powódki w stosunku do innych współpracowników. Z zebranego materiału dowodowego wynikało bowiem, że powódka – jak to wynika z zeznań świadka A. W. - dokuczała jej oraz paniom S. i W. w pracy. W związku z takimi zachowaniami powódki świadek nie miała ochoty przychodzić do pracy, płakała, wyładowywała swoje

emocje w domu. Wszystkie pracownice płakały z tego powodu, że powódka je dręczyła, wyśmiewała. Trzeba się było całkowicie podporządkować powódce, ponieważ jeśli powiedziało się coś wbrew (jej woli), to było się szykanowanym. Zeznania Dyrektora Przedszkola w L. oraz K. w L. A. H. wskazują, że rzeczywistym powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę była zła współpraca powódki z dyrektorem przedszkola i K., odmowa 22 stycznia 2021 r., podpisania przez powódkę nowego zakresu obowiązków, a także jej relacje ze współpracownikami. Powódka wyrażała swoją niechęć do współpracowników, lekceważyła ich, manifestowała brak szacunku do wykonywanych przez innych prostych czynności (a także brak chęci pomocy w tych czynnościach), a nawet złośliwe uwagi w tym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego, należało się zgodzić z oceną dokonaną przez Sąd Rejonowy, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w tej sytuacji wyjątkowo nie zasługiwały - z uwagi na ich sprzeczność z art. 8 k.p.

Należy zgodzić się zatem z oceną Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki było wyjątkowo naganne i szczególnie rażące, co uzasadniało twierdzenie o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Tego rodzaju zachowania rzeczywiście nie mogą być tolerowane w miejscu pracy. Co prawda, nie wszystkie wskazane przez świadków zachowania powódki wobec nich miałyby charakter rażąco naganny, ale ich ilość i lekceważąca postawa kierowana do wielu współpracowników, w zestawieniu z bardzo nagannym wyśmiewaniem niektórych z nich i niedopuszczalnymi komentarzami odnoszącymi się do spraw bardzo osobistych, powoduje, że zachowania te należało ocenić jako uniemożliwiające w świetle zasad współżycia społecznego powrót do pracy powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[a.ł]

