

Sygn. akt I PK 199/14

POSTANOWIENIE

Dnia 28 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A. A.
przeciwko W. Spółce z o.o. w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 stycznia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 6 marca 2014 r., sygn. akt VII Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od W. [...] Spółki z o.o. w W. na rzecz A. A. kwotę
120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów wywołanych
wniesieniem skargi kasacyjnej.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 marca 2014 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację W. Spółki z o.o. w W. od wyroku z dnia 21 grudnia 2012 r. Sądu Rejonowego w K. zasądającego od pozwanej Spółki na rzecz A. A. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. oraz art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię, skutkującą niewłaściwym zastosowaniem i błędne przyjęcie, że złożone powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy bez

wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. stanowiło nadużycie prawa, podczas gdy z uwagi na okoliczność, że zastosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa dopuszczalne jest wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, którego brak na gruncie niniejszej sprawy.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniony został występowaniem istotnego zagadnienia prawnego, które rzutuje na kwestię możliwości stosowania przepisu art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. co do zasady. Zdaniem skarżącego, istotność zagadnienia wynika ze znaczenia rozstrzygnięcia przedmiotowej kwestii dla wszelkich możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikami w sposób opisany w art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p., gdyż przyjmując, że niesłuszne z perspektywy art. 8 k.p. jest rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, w stosunku do którego znajduje zastosowanie treść cytowanego przepisu w związku z poronieniem (okolicznością zupełnie niezależną od pracodawcy), to tym bardziej niesłuszne byłoby rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego niezdolność do pracy ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą, to jest skutek choroby zawodowej, wypadku przy pracy, etc., którą to możliwość powołany przepis przewiduje wprost. Mając na względzie powyższą argumentację, należałoby uznać, że w sytuacji każdej niezdolności pracownika do pracy z przyczyn o podłożu zdrowotnym brak jest możliwości skutecznego rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p., bez narażenia pracodawcy na zarzut z art. 8 k.p. W ocenie skarżącego, stoi to w oczywistej sprzeczności z funkcją powołanego przepisu, który jest instrumentem służącym do rozwiązania stosunku pracy właśnie w takich sytuacjach. Kwestia poronienia nie powinna być bowiem traktowana jako okoliczność szczególnie wyjątkowa z perspektywy stosowania art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p., gdyż dyspozycja tego przepisu znajduje zastosowanie w zasadzie wyłącznie do tego typu przypadków, niezależnych od pracownika i pracodawcy, a równie dotkliwych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Skarżący konstruuje zagadnienie prawne na tle możliwości zastosowania przez pracodawcę art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p. w kontekście klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. W judykaturze Sądu Najwyższego wielokrotnie wyrażano pogląd, że treść klauzul generalnych zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa (tu: art. 53 § 1 ust. 1 lit. b k.p.). Przepis art. 8 k.p. upoważnia natomiast sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Inaczej mówiąc, mimo że określonemu podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie istnieje ono w sensie materialnym, gdyż w danym wypadku jego realizacja

oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu, zaś ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia tego przepisu (por. np. wyroki z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024).

Jak z tego wynika, rozstrzygnięcie kwestii dotyczącej zastosowania przepisów zawierających klauzule generalne zależy od całokształtu podlegających indywidualnej ocenie okoliczności faktycznych sprawy, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i nie może służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego. Nie jest bowiem możliwe sformułowanie swoistych „wytycznych”, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby zastosować lub nie zastosować art. 8 k.p. (por. np. postanowienia z dnia 5 lutego 2008 r., II PK 287/07, LEX nr 837056; z dnia 3 września 2008 r., I PK 63/08, LEX nr 784989; z dnia 24 lipca 2013 r., I PK 63/13, LEX nr 1555024; z dnia 20 sierpnia 2013 r., I PK 69/13, LEX nr 1555029 i powołane w nich orzeczenia).

Na sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne w gruncie rzeczy odpowiedzi udzieliły Sądy orzekające, które uznały, że okoliczności sprawy uzasadniają objęcie powódki ochroną wynikającą z potrzeby respektowania zasad współżycia społecznego w stosunkach pracy, w których obowiązują normy moralno-obyczajowe (w tym zasada lojalności) wiążące również pracodawcę (por. wyrok z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013 nr 11-12, poz. 127). W szczególności Sąd odwoławczy w uzasadnieniu swego wyroku szczegółowo wyliczył, jakimi kryteriami kierował się, uznając zasadność powództwa, w tym wskazując na nielojalne zachowanie pracodawcy, który mimo posiadania wiedzy o zmianie sytuacji powódki w związku z poronieniem nie poinformował jej o skróceniu okresu zasiłkowego, wykorzystując okoliczność wyczerpania przez nią tego okresu

w przeprowadzanym procesie restrukturyzacji i redukcji zatrudnienia. Kwestia zastosowania art. 8 k.p. w konkretnym stanie faktycznym sprawy zależała od zindywidualizowanej oceny, dlatego zagadnienie prawne w sposób sformułowany w skardze kasacyjnej nie może uzasadniać przyjęcia jej do rozpoznania.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.