

POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa R. S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W. Z. w B.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 26 października 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 915 zł.
(dziewięćset piętnaście) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 26 października 2017 r. oddalił apelację pozwanego P. S.A. w W. Z. w B. (dalej jako P.) od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 27 października 2015 r. przywracającego powódkę R. S. do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.398,11 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz orzekł o kosztach procesu.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że choć w sprawie zaszyły przesłanki umożliwiające rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., to pracodawca rozwiązując umowę o pracę naruszył zasady współżycia społecznego. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że dyrektor Z. - A. J. K. miał negatywny stosunek do powódki. Na początku 2013 r. bez wcześniejszej informacji została ona przeniesiona na inne miejsce pracy, a porozumienie zmieniające zawarto dopiero we wrześniu 2014 r. W nowym miejscu pracy współpracownicy mieli doprowadzić powódkę do takiego stanu, by sama się zwolniła; pozwany nie udzielił żadnej odpowiedzi na jej wniosek o zmianę stanowiska pracy z uwagi na stan zdrowia, zaś inni pracownicy w wieku powódki, którzy korzystali z zasiłków chorobowych i świadczeń rehabilitacyjnych w okresach znacznie dłuższych niż powódka nie zostali zwolnieni z pracy, a jedynie pozbawieni dotychczasowych wyższych stanowisk bądź obniżono im wynagrodzenie. Pozwany nie wykazał, aby w takiej samej sytuacji inny pracownik poza powódką został zwolniony z pracy. Ponadto charakter pracy fizycznej na kolei wiąże się nierozzerwalnie z różnymi schorzeniami, długotrwałe zwolnienia lekarskie są pewnym standardem i nie wiążą się z korzystaniem przez pracodawcę z uprawnienia wynikającego z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sądy orzekające uwzględniły też sytuację osobistą i rodzinną powódki, która jest wdową, w niedługim czasie nabędzie prawo do świadczeń emerytalnych, nie ma innych źródeł utrzymania, pozostaje na utrzymaniu córki, z racji swojego wieku i wykształcenia ma znaczne trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia.

Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną pozwanego, który wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

1) art. 8 k.p., przez jego zastosowanie, chociaż pracodawca składając powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie naruszył zasad współżycia społecznego oraz niewskazanie jakie zasady współżycia społecznego zostały rzekomo naruszone;

2) art. 328 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez niewskazanie podstaw (wyjątkowych przyczyn) przemawiających za zniweczeniem prawa pracodawcy do

rozwiązania umowy o pracę, a przede wszystkim niewskazanie dominujących wartości, które pozwalałyby na zmianę ukształtowanego wzorca normatywnego wyrażonego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. oraz niewskazanie jaką zasadę współżycia społecznego naruszył pracodawca.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na przesłankę występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego „zastosowania art. 8 k.p., który zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego może niweczyć prawo pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. (mimo zachowania przez niego wymogów formalnych określonych w tym przepisie) przy powołaniu się sądu na sytuację rodzinną, wykształcenie i wiek pracownika, mimo że utrzymanie stosunku pracy z danym pracownikiem przeczy zasadzie racjonalnego zatrudnienia i zasadzie swobody doboru pracowników przez pracodawcę”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem

sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, w razie powołania we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011; z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do

samemu postawieniu pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Ponadto istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że sformułowane przez skarżącego „zagadnienie prawne” dotyczące stosowania art. 8 k.p. do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. nie spełnia kryteriów wymaganych do zakwalifikowania go jako zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., będącego jedną z ustawowych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Przedstawiona kwestia została bowiem sformułowana w sposób zbyt ogólny i nieprecyzyjny, a skarżący w żadnym miejscu nie odnosi się do problemów interpretacyjnych mających się rzekomo ujawniać na tle powołanego przepisu, ograniczając się do samego postawienia pytania. Ponadto sugerowana ogólnikowo w skardze kwestia stosowania art. 8 k.p. do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. była już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16 (LEX nr 2319693), wydanym w rozpoznawanej sprawie po rozpoznaniu skargi kasacyjnej skarżącego, Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii, czy art. 8 k.p. może uchylić prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., uznając twierdzenie, jakoby nie można pozbawić

pracodawcy prawa do rozwiązywania zatrudnienia po wyczerpaniu okresu ochronnego za bezwartościowe. Każde uprawnienie skonfigurowane zostało bowiem 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, niepodlegający uchyleniu w żadnym przypadku. W ocenie Sądu Najwyższego, brak jest 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. Z pewnością takiego wyłączenia nie przewiduje art. 8 k.p. 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. Chodzi o to, aby nie „uwięzić” przepisów prawa w dychotomicznym schemacie. Siła oddziaływania określonych racji pozwala wprawdzie 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.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 k.p.c.