



Sygn. akt II PK 258/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. M.

przeciwko Uzdrowisku W. sp. z o.o. w W.

o odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 marca 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powód S. M. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy Uzdrowisku W. sp. z o.o. w W. kwoty 13.795,92 zł wraz z ustawowymi

odsetkami tytułem jednorazowej odprawy wynikającej z naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia ustanowionej w umowie z dnia 13 września 2010 r.

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw zaopatrzenia i administracji w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 13 maja 2013 r. pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1. Samowolnym opuszczeniu przez powoda w okresie od dnia 3 kwietnia 2013 r. do dnia 16 kwietnia 2013 r. stanowiska pracy i korzystaniu z zabiegów balneologicznych w Zakładzie Przyrodoleczniczym; pozwana precyzowała przy tym, że powód samowolnie opuścił stanowisko pracy bez powiadomienia bezpośredniego przełożonego, jak również samowolnie podjął decyzję o korzystaniu z zabiegów w godzinach pracy bez uzyskania zgody zarządu;

2. Niewłaściwym zachowaniu w stosunku do pracowników spółki oraz osób z zewnątrz polegającym na ubliżaniu im i podważaniu w sposób nieuzasadniony ich kompetencji w okresie od dnia 19 kwietnia 2013 r. do dnia 26 kwietnia 2013 r. w czasie kontroli spółki przez pracownika Państwowej Inspekcji Pracy.

Powód nie zgodził się z dokonaniem przez pozwaną rozwiązaniem stosunku pracy i wniósł pozew do Sądu Pracy.

Sąd Rejonowy w W. w wyroku z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. akt IV P .../13 oddalił roszczenie restytucyjne złożone przez powoda i zasądził na jego rzecz kwotę 9.197,28 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd przy tym stwierdził, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy były rzeczywiste, prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w przyjętym przez spółkę trybie. Bez wątpienia, w ocenie sądu, stanowiły one ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, jednak pozwany pracodawca nie uzyskał, przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, zgody reprezentującej powoda zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, która była wymagana na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach

zawodowych. Na tej podstawie sąd stwierdził, że dokonane rozwiązanie stosunku pracy było niegodne z prawem. Jednocześnie jednak sąd uznał, że roszczenie przywrócenia do pracy na zajmowanym stanowisku, z jakim wystąpił powód, narusza art. 8 k.p., bowiem jest ono sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Z ustaleń poczynionych przez sąd wynikało, że naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych było niewątpliwe, zaś dokonane naruszenia, w postaci kilkukrotnego samowolnego opuszczenia stanowiska pracy i ubliżania innym pracownikom, jak również osobom postronnym, są na tyle poważne, że niesłuszne i niesprawiedliwe byłoby przywrócenie powoda do pracy.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt IV Pa .../14 oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego, w pełni podzielając poczynione przez ten sąd ustalenia.

W konsekwencji wydania prawomocnego wyroku o powyższej treści było wydanie świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, ze wskazaniem na art. 97 § 3 k.p.

Pozwana spółka, inwestor oraz działając w ramach spółki organizacje związkowe zawarły w dniu 13 września 2010 r. umowę zawierającą gwarancje pracownicze i socjalne dla pracowników spółki związane z prywatyzacją spółki. Umowa obejmowała wszystkich pracowników spółki zatrudnionych w dniu wejścia w życie pakietu socjalnego, który określony został jako dzień jego podpisania. Postanowienia wspomnianej umowy dotyczyły m.in. trwałości stosunku pracy, która miała być zapewniona pracownikom spółki przez okres kolejnych 42 miesięcy kalendarzowych licząc od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu wejścia w życie pakietu socjalnego. W intencji stron zapis ten miał oznaczać, w szczególności, że spółka nie będzie dokonywała zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników bez względu na zakres zmian ekonomicznych i organizacyjnych dokonywanych w spółce.

Umowa dopuszczała wyjątki od zapewnienia trwałości stosunku pracy. I tak, nie naruszały ustanowionych gwarancji przypadki ustania stosunku pracy pracownika:

1. W następstwie wypowiedzenia stosunku pracy złożonego przez pracownika chronionego;
2. Rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p.;
3. Rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 53 k.p. z wyjątkiem, kiedy niezdolność do pracy pracownika była skutkiem wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, czy choroby zawodowej;
4. Rozwiązania umowy za porozumieniem stron;
5. Rozwiązania umowy o pracę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury.

W wypadku naruszenia gwarancji trwałości zatrudnienia inwestor gwarantował, a pracodawca zobowiązywał się do zapłaty na rzecz pracownika, wobec którego naruszono wspomniane gwarancje jednorazowej odprawy w wysokości równiej iloczynowi miesięcy pozostających do końca okresu gwarancji zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i połowy przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika w spółce, ustalonego za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2014 r., sygn. akt IV P .../14 Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a kosztami sądowymi, od których uiszczenia powód został zwolniony, obciążył Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. prawomocne orzeczenie wydane w sprawie o sygn. akt IV P .../13 wiąże nie tylko strony i sąd, który te orzeczenie wydał ale również inne sądy oraz organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych, także inne osoby. Sąd Rejonowy opierając się na art. 366 k.p.c. oraz na orzecznictwie Sądu Najwyższego podniósł, że powaga rzeczy osądzonej, związana z prawomocnością orzeczenia, rozciąga się również na zawarte w uzasadnieniu wyroku motywy rozstrzygnięcia, które mogą mieć znaczenie dla ustalenia zakresu mocy wiążącej i powagi rzeczy osądzonej prawomocnego orzeczenia, czyli dla określenia granic jego prawomocności materialnej w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. Wobec

powyższego Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej spółki, które zmierzały do powtórnego wykazania rażącego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, Sąd stwierdził bowiem, że z treści uzasadnienia wyroku w sprawie IV P .../13 wynika jasno, że przyczyną stwierdzenia niezgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia było nie uznanie, że nastąpiła błędna kwalifikacja zachowania pracownika, a błędy formalne.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że choć w wyniku przywołanego wyroku doszło do zastosowania fikcji prawnej ustanowionej przez ustawodawcę w art. 97 § 3 k.p., której charakter prawny Sąd dokładnie wyjaśnił, a powód winien być traktowany tak, jakby doszło do rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, to jednak roszczenie powoda stanowi nadużycie prawa na podstawie art. 8 k.p., jest ono bowiem sprzeczne zarówno ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, jak i z zasadami współżycia społecznego. Nie ulega wątpliwości, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa i zawiniona przez powoda, zatem, zdaniem Sądu Rejonowego, rozwiązanie stosunku pracy nie wynikało z woli pracodawcy pozbycia się pracownika, a z zachowania i postawy samego pracownika, który niejako „prosił się” o rozwiązanie stosunku pracy. Fakt popełnienia błędów formalnych przy składaniu oświadczenia woli nie ma przy tym wpływu na zasadność i samą przyczynę jego złożenia. Zatem powództwo należało oddalić.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 30 marca 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15 oddalił apelację powoda i zasądził na rzecz pozwanej spółki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sąd II Instancji podzielił ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne, uznał również, że z ustalonego stanu faktycznego wysnuł on prawidłowe wnioski i słusznie uznał roszczenie powoda za nadużycie prawa podmiotowego.

W ocenie Sądu Okręgowego powód niesłusznie twierdził, że w sprawie toczącej się w przedmiocie uznania rozwiązania stosunku pracy za nieskuteczne wygrał on. Roszczenie restytucyjne wniesione przez powoda zostało bowiem oddalone, również przesłanki dokonanego rozwiązania stosunku pracy zostały uznane za prawdziwe i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jedynie naruszenie przez pracodawcę wymogów formalnych

sprawiło, że rozwiązanie stosunku pracy zostało uznane za niezgodne z prawem i doprowadziło do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania.

Sąd Okręgowy przytoczył w dalszej części uzasadnienia swojego wyroku także orzecznictwo oraz jego ewolucję, w wyniku której Sąd Najwyższy i sądy powszechne zaczęły dostrzegać potrzebę ograniczenia ochrony działaczy związkowych, którzy nadużywają uprawnień związanych z zajmowaną funkcją, tym samym orzecznictwo dopuściło stosowanie do oceny roszczeń działaczy związkowych przez pryzma art. 8 k.p., dokonywanej w kontekście zachowania i postawy tych działaczy w czasie zatrudnienia. Zdaniem Sądu na tej samej podstawie można było dokonać oceny roszczenia powoda o wypłatę odprawy pod kątem nadużycia prawa podmiotowego.

Sąd wskazał również, że wyroki sądów winny nie tylko znajdować oparcie w przepisach prawa ale również być sprawiedliwe w odczuciu społecznym, a takim wyrokiem nie byłby wyrok uwzględniający roszczenie powoda, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożył powód, zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 97 § 3 k.p., poprzez błędną jego wykładnię polegającą na nieuzasadnionym przyjęciu, iż ustawodawca w zakresie kształtowania skutków prawnych niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dopuścił możliwość gradacji uchybień pracodawcy w tym zakresie, a w konsekwencji możliwość różnych ocen naruszeń pracodawcy co do bezprawnego rozwiązania przez niego stosunku pracy w kontekście oceny sytuacji prawnej pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy;

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to 97 § 3 k.p., poprzez błędną jego wykładnię polegającą na pominięciu faktu, iż przedmiotowa norma nie tylko korzystnie kształtuje sytuację pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, ale spełnia również funkcję represyjną wobec pracodawcy, który jest zobligowany do traktowania pracownika w kontekście jego uprawnień i obowiązków w taki sposób, jakby rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem, jak też spełnia funkcję prewencyjną;

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p., poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, iż zastosowanie przywołanego przepisu jest dopuszczalne już w wypadku ogólnego odwołania się do naruszenia jakichś, bliżej nie skonkretyzowanych ani nie sprecyzowanych zasad współżycia społecznego, bez konieczności precyzyjnego i dokładnego wskazania jakie to zasady współżycia społecznego zostały *ad casum* naruszone;

4. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. w zw. z art. 97 § 3 k.p., poprzez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie, przejawiające się na nieuzasadnionym ograniczeniu zakresu znaczeniowego klauzuli społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przysługującego powodowi, jak też zasad współżycia społecznego, poprzez pominięcie faktu, iż celem tejże regulacji jest także funkcja represyjna i prewencyjna wobec pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy niezgodnie z normami prawa pracy, przy jednoczesnej, wyraźnej woli ustawodawcy braku rozróżnienia i wartościowania podstaw stanowiących przyczynę rozwiązania stosunku pracy;

5. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. w zw. z art. 97 § 3 k.p. poprzez ich błędne zastosowania, polegające na przyjęciu, iż poprzez odwołanie się do klauzuli generalnej z art. 8 k.p. można podważać pośrednio moc obowiązujących przepisów prawa;

6. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. w zw. z art. 97 § 3 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż na art. 8 k.p. powołać się może strona, która sama naruszyła art. 32 ust. 8 w zw. z ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, poprzez nieuzyskanie w ramach procedury poprzedzającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę wymaganego prawem stanowiska zakładowej organizacji związkowej, skutkujące zapadnięciem prawomocnego orzeczenia sądu pracy stwierdzającego naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z winy pracownika;

7. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że roszczenie powoda

stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem jego prawa oraz z zasadami współżycia społecznego.

Pełnomocnik powoda zawarł w skardze wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną z dnia 20 lipca 2015 r. pełnomocnik pozwanej wniósł o odmowę przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej, a, z ostrożności procesowej, o oddalenie w całości skargi, jak również, o zasądzenie od skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd Okręgowy w W. art. 97 § 3 k.p. należy wskazać, że okazały się one w całości niesłuszne. W pierwszej kolejności warto zauważyć, że zarzuty te, w sposób w jaki zostały sformułowane świadczą o niezrozumieniu przez skarżącego istoty niniejszej sprawy. Skarżący formułuje zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przez Sądy *meriti* rozpoznające przedmiotową sprawę art. 97 § 3 k.p. w taki sposób, jakby to z art. 97 § 3 k.p. wynikało uprawnienie powoda do dochodzenia od pracodawcy odprawy z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę, tymczasem bezpośrednią podstawą roszczeń powoda był pakiet socjalny obowiązujący u pozwanego pracodawcy i to z niego wywodziło się uprawnienie powoda do dochodzenia odprawy.

Sąd Okręgowy w żaden sposób nie naruszył w swoim wyroku normy wynikającej z art. 97 § 3 k.p. Warto w tym miejscu przytoczyć treść wspomnianego

przepisu: „Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.”. Jak widać z treści tego przepisu nie można wywieść normy, uprawniającej pracownika do jakiegokolwiek formy odszkodowania lub gratyfikacji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika jedynie norma nakazująca takie ukształtowanie treści świadectwa pracy, aby wynikało z niego, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a w konsekwencji traktowanie pracownika tak, jakby właśnie w taki sposób doszło z nim do rozwiązania stosunku pracy.

I tak rozumianej normy wynikającej z art. 97 § 3 k.p. Sąd Okręgowy w żaden sposób nie naruszył, a w szczególności w żaden ze sposobów wskazanych w skardze kasacyjnej. Skarżący pomija bowiem, że Sąd odwoławczy nie zakwestionował przysługującego powodowi prawa do odprawy, które wynikało z zawartego pakietu socjalnego, wręcz przeciwnie Sąd Okręgowy, kierując się właśnie normą wynikającą z analizowanego przepisu, uznał, że powodowi, ponieważ należy traktować go tak, jakby jego stosunek pracy z pozwanym uległ rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, przysługuje prawo do dochodzenia odprawy przyznanej pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązuje stosunek pracy za wypowiedzeniem na mocy pakietu socjalnego. Nie oznacza to jednak, że uprawnienie takie nie może być badane pod kątem spełnienia przesłanek nadużycia prawa podmiotowego, o których mowa w art. 8 k.p. Warto zauważyć, że gdyby Sąd Okręgowy, naruszając przepis art. 97 § 3 k.p., uznał, że powoda należy traktować tak, jakby pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to w ogóle nie byłoby konieczne stosowanie art. 8 k.p., bowiem nie można nadużyć prawa podmiotowego, którego się nie posiada.

Pamiętać jednak należy, że art. 97 § 3 k.p. nakazuje stosowanie fikcji prawnej, zgodnie z którą pracownika, z którym z rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów dotyczących tego trybu rozwiązywania

umowy o pracę, należy traktować w sferze jego uprawnień tak, jakby rozwiązano z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Fikcja ta nie rozciąga się jednak na okoliczności faktyczne konkretnej sprawy, innymi słowy, fakt zastosowania fikcji prawnej wynikającej z art. 97 § 3 k.p. nie oznacza, że sąd badając inne sprawy ze stosunku pracy takiego pracownika nie może badać okoliczności w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy. Sąd jest jedynie zobowiązany do stosowania wskazanej fikcji prawnej w sferze uprawnień pracownika.

Nie stanowi zatem naruszenia art. 97 § 3 k.p. zbadanie przez Sąd w niniejszej sprawie okoliczności w jakich doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy i poddanie ich ocenie w kontekście dochodzenia przez powoda odprawy przyznanej na mocy zawartego pakietu socjalnego dopóty, dopóki Sąd nie podważa uprawnień pracownika przysługujących mu z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, co jednak nie miało miejsca w odniesieniu do działań Sądu Okręgowego w W..

Nie można również zgodzić się z zarzutem, jakoby zaskarżony wyrok naruszał przepis art. 97 § 3 k.p., bowiem nie została w nim wzięta pod uwagę funkcja represyjna i prewencyjna tego przepisu. Należy zauważyć, że przedmiotowa sprawa nie dotyczy w ogóle stosowania art. 97 § 3 k.p., ma on jedynie pośrednie znaczenie dla niniejszej sprawy, bowiem z niego wynika fikcja traktowania powoda jak pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, natomiast przepis ten nie jest źródłem prawa do dochodzenia odprawy z tytułu takiego rozwiązania umowy o pracę. Zatem Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował wskazywany przepis, traktując powoda dokładnie tak, jakby rozwiązanie jego umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy. Z przepisu tego nie można jednak wyprowadzać normy zakazującej badania słuszności roszczeń pracowników, a tym bardziej zakazujących badania ich roszczeń pod kątem nadużycia prawa, wbrew temu czego chciałby pełnomocnik powoda, funkcja represyjna i prewencyjna wspomnianego przepisu nie polega na uznawaniu z góry wszystkich roszczeń jakich pracownicy mogą dochodzić na podstawie innych przepisów prawa powszechnie obowiązującego, jak i wewnątrzzakładowego.

Niesłuszne okazały się także zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia art. 8 k.p.

Na wstępie tej części rozważań należy przypomnieć, że w art. 8 k.p. mowa jest nie tylko o zakazie czynienia z przysługującego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego ale również ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w istocie brakuje jasnego i konkretnego wskazania z jakimi zasadami współżycia społecznego jego zdaniem kłóci się dochodzenie przez powoda odprawy wynikającej z zawartego pakietu socjalnego, nie oznacza to jednak, że z uzasadnienia tego wyroku nie można tych zasad odczytać. Wyraźnie bowiem Sąd Okręgowy odwołał się do zasad sprawiedliwości społecznej i społecznego poczucia sprawiedliwości, wskazując, że w świetle naruszeń, jakich dopuścił się powód i jego zachowania w trakcie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, a także w kontekście zaufania jakim był obdarzony, jako działacz związkowy, wyraźnie niesprawiedliwe byłoby przyznanie mu odprawy, mającej służyć co do zasady pracownikom, którzy stracili pracę bez swojej winy. Z pewnością o braku winy po stronie powoda nie można mówić, nawet mimo tego, że pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czego zresztą konsekwencje poniósł, w postaci konieczności zmiany treści świadectwa pracy i wypłaty powodowi odszkodowania. Zatem choć brakuje w uzasadnieniu bezpośredniego nazwania zasad współżycia społecznego, z którymi roszczenie powoda jest sprzeczne, to zasady te zostały przez Sąd wskazane, jak również należycie zostało uzasadnione dlaczego roszczenie zgłoszone przez powoda zasady te narusza.

Sąd Okręgowy prawidłowo również wskazał, że roszczenie powoda jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odprawy przyznanego pracownikom na mocy zawartego w zakładzie pracy pakietu socjalnego. Skarżący ponownie zdaje się zapominać, że źródłem roszczenia powoda nie jest bezpośrednio art. 97 § 3 k.p., a właśnie postanowienia pakietu socjalnego, zatem to społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do odprawy należało zbadać, a nie funkcje jakie ma spełniać art. 97 § 3 k.p., nie dotyczą one bowiem roszczeń pracowników nie wynikających z tego przepisu, który zresztą,

co wykazano powyżej, został prawidłowo zastosowany. Sąd Okręgowy prawidłowo zidentyfikował funkcje i cele (a zatem społeczno-gospodarcze przeznaczenie) prawa pracowników do odprawy w wypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę przez pracodawcę (naturalnie z przewidzianymi w umowie wyjątkami), wskazując, że pracodawca przyznając takie uprawnienie pracownikom zmierzał do zabezpieczenia stanowisk pracy dla pracowników, którzy prawidłowo wykonują swoją pracę i nie spełniają przesłanek do zwolnienia dyscyplinarnego lub też zapewnienia pracownikom zwalnianym odpowiedniej gratyfikacji finansowej. Słusznie Sąd Okręgowy ocenił, że zachowanie powoda i naruszenia obowiązków pracowniczych jakich się dopuścił stoją w sprzeczności z tak zdefiniowanymi celami przyznanego pracownikom uprawnienia do otrzymania odprawy. I nic nie zmienia tutaj fakt zastosowania fikcji prawnej wynikającej z art. 97 § 3 k.p., bowiem nie ma ona wpływu na okoliczności faktyczne związane ze zwolnieniem powoda z pracy, w żaden sposób nie usprawiedliwia jego zachowania, ani nie podważa jego naganności.

Odnosząc się do sformułowanego zarzutu naruszenia zasady tzw. czystych rąk, poprzez dopuszczenie do powoływania się na art. 8 k.p. przez stronę, która sama wcześniej naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to należy wskazać, że faktycznie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza, jednak zgodzić się należy z poglądem zaprezentowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10 (LEX nr 794776), zgodnie z którym reguła ta nie może być jednak stosowana mechanicznie, ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współżycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą z nich.

Należy zgodzić się z Sądem Okręgowym w jego ocenie, że przyznanie odprawy powodowi w świetle jego wcześniejszego zachowania i dokonywanych przez niego naruszeń byłoby jawnie niesprawiedliwe i godziłoby w społeczne poczucie sprawiedliwości, zatem słusznie Sąd ten zastosował art. 8 k.p. nawet mimo tego, że pracodawca powołujący się na niego wcześniej sam naruszył przepisy prawa.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. O kosztach Sąd Najwyższy postanowił na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 11 ust. 2 w zw. z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

kc