

POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa U. M.
przeciwko Szkole Podstawowej [...] w W.
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 20 września 2013 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 5 grudnia 2012 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 14 sierpnia 2012 r. uwzględnił powództwo skarżącej U. M. i uznał za bezskuteczne wypowiedzenie jej stosunku pracy przez pozwaną Szkołę Podstawą [...] w W..

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 5 grudnia 2012 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 11.293,29 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Stwierdził, że uwzględnienie żądania pozostania w zatrudnieniu byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

W sprawie ustalono, że powódka była nauczycielem w pozwanej szkole od 1 września 1996 r. Ukończyła studia wyższe w zakresie nauczania początkowego, a ponadto studia podyplomowe w zakresie nowej strategii nauczania i wychowania w klasach I-III. Jako nauczyciel podjęła zatrudnienie w 1986 r. W pozwanej szkole była nauczycielem dyplomowanym. Pozwana

proceedzi oddziały zerowe, obejmujące dzieci w wieku pięciu i sześciu lat. Zgodnie ze statutem szkoły pracę oddziałów zerowych i edukacji wczesnoszkolnej organizuje się w sposób zapewniający opiekę tego samego wychowawcy przez cały okres uczęszczania do oddziału zerowego, a następnie kontynuowania wychowawstwa w pierwszym etapie edukacyjnym. Zgodnie z praktyką wychowawstwo w oddziałach klasy pierwszej powierza się nauczycielom prowadzącym wcześniej oddziały zerowe. Nauczanie wczesnoszkolne kontynuowane jest przez tych nauczycieli do ukończenia przez uczniów klasy trzeciej. W maju 2012 r. pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy. Jako przyczynę podano zmniejszenie liczby godzin w roku szkolnym 2012/13, wynikające ze zmiany organizacji pracy szkoły i zmniejszenia liczby oddziałów 0-III. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana wskazała nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, gdyż liczba oddziałów w klasach I-III w roku szkolnym 2012/13 pozostała na tym samym poziomie co rok wcześniej. Zmniejszenie liczby oddziałów dotyczyło jednego oddziału przedszkolnego, którego nauczanie nie było zgodne ze stanowiskiem, na jakim powódka była zatrudniona. Powódka nie musiała wyrazić zgody na pracę w oddziale zerowym, gdyż jej stanowisko nie obejmowało nauczania przedszkolnego (art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela). Zmniejszenie liczby oddziałów przedszkolnych nie przesądzało o konieczności zwolnienia powódki, skoro zaproponowano jej pracę na innych stanowiskach. Decyzja pracodawcy była wadliwa bowiem powódka mogła prowadzić zajęcia edukacji wczesnoszkolnej. Zgoda powódki na zmianę stanowiska eliminowałaby potrzebę jej zwolnienia, stąd nie wystąpiły zmiany organizacyjne, które uzasadniałyby wypowiedzenie.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego, jednak na podstawie art. 8 k.p. orzekł reformatoryjnie i w miejsce uznania wypowiedzenia za bezskuteczne zasądził odszkodowanie w kwocie 11.293,29 zł. Wskazał, że liczba oddziałów 0-III w roku szkolnym 2012/13 uległa zmniejszeniu o jeden i uległa tym samym zmniejszeniu liczba godzin dydaktycznych. Przyczyną wypowiedzenia nie była redukcja godzin dydaktycznych w klasach I-III lecz odmowa wyrażenia przez powódkę zgody na objęcie innego stanowiska pracy, tj. nauczyciela wczesnoszkolnego w zerówce lub w świetlicy. W przeciwnym razie kontynuowałaby zatrudnienie na innym stanowisku pracy i nie byłoby wypowiedzenia. Na tej

podstawie Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że pracodawca wskazał w istocie przyczynę nierzeczywistą, a tym samym nie uzasadniającą wypowiedzenia. Liczba oddziałów w klasach I-III w roku szkolnym 2012/13 pozostała na tym samym poziomie co rok wcześniej. Zmniejszenie liczby oddziałów dotyczyło jednego oddziału przedszkolnego, którego nauczanie nie było zgodne ze stanowiskiem, na jakim powódka była zatrudniona. Nie przesądzało ono o konieczności zwolnienia powódki, skoro zaproponowano jej pracę na innych stanowiskach. Gdyby powódka przyjęła zaproponowaną pracę, to wskazane w wypowiedzeniu przyczyny straciłyby na znaczeniu. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była więc wyłącznie odmowna decyzja pracownika. Sąd Okręgowy uznał, że niezasadnym było uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Sąd może uwzględnić roszczenie alternatywne z art. 45 § 2 k.p. nie tylko wtedy, gdy stwierdzi niecelowość przywrócenia do pracy, ale także wówczas, gdy stwierdzi niezasadność wybranego roszczenia, co oznacza jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy również w aspekcie zasad współżycia społecznego. Chodzi o praktykę jaka stosowana była u pozwanego od lat i na którą godzili się wszyscy pracownicy łącznie z powódką, póki przedmiotowe regulacje nie dotknęły osobiście powódki. W pozwanej szkole funkcjonują oddziały zerowe. Dla zapewnienia ciągłości i skuteczności pracy wychowawczej, prace oddziałów zerowych i edukacji wczesnoszkolnej organizuje się w sposób zapewniający opiekę tego samego wychowawcy przez cały okres uczęszczania do oddziału zerowego, a następnie kontynuowania wychowawstwa w pierwszym etapie edukacyjnym. Z tych względów, zgodnie z praktyką wychowawstwo w oddziałach klasy pierwszej powierza się nauczycielom prowadzącym wcześniej oddziały zerowe. Nauczanie wczesnoszkolne kontynuowane jest przez tych nauczycieli do momentu ukończenia przez uczniów klasy trzeciej. Celem zapewnienia kontynuacji zaprezentowanego modelu funkcjonowania nauczyciele godzą się na objęcie na okres jednego roku oddziału zerowego, by następnie kontynuować naukę w klasach I-III. Wyrażenie zgody jest ustępstwem ze strony nauczycieli chcących utrzymać swoje stanowisko pracy, jak również pewną formą elastyczności pracodawcy, który pozwala na utrzymanie dotychczasowej liczby etatów nauczycielskich przy zauważalnym niżu demograficznym. Nie bez znaczenia jest dobro dziecka, które po nawiązaniu więzi

z nauczycielem na etapie zerowym kontynuuje z nim naukę, aż do klasy III, co umożliwia dziecku uniknięcie dodatkowych stresów związanych ze zmianami osobowymi w kadrze nauczycielskiej. Jeden nauczyciel prowadzący dziecko od podstaw jest w stanie zauważyć jego indywidualne potrzeby i zdolności i kontynuować z nim naukę w sposób adekwatny do jego umiejętności. Całkowicie irracjonalnym byłoby zaburzanie przedmiotowego toku organizacyjnego jedynie z uwagi na nieznane motywy działania powódki. Powódka miała prawo nie wyrażenia zgody na podjęcie zajęć w oddziale zerowym lub w świetlicy jednakże musiała liczyć się z konsekwencjami swojego zachowania. Pracodawca przez cały okres postępowania sądowego wyrażał wolę i chęć dalszego zatrudniania powódki bez zmiany wynagrodzenia, zaś zmiana stanowiska miałaby obejmować jedynie okres roku szkolnego do czasu kolejnego naboru. Nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej w klasach I-III wykazali dobrą wolę i przyjęli po 16/18 etatu edukacji wczesnoszkolnej, uzupełnione etatem w świetlicy, co pozwoliło na kontynuację zatrudnienia przez powódkę (po 2 godziny w każdej klasie I-III). Rozwiązania proponowane przez pracodawcę zarówno przed dokonaniem wypowiedzenia jak i w toku postępowania przed Sądem nie zadowalało jednak powódki, która domagała się przywrócenia na stanowisko nauczyciela klas I-III kosztem innego nauczyciela, który musiałaby wówczas stracić pracę. W świetle arkusza organizacji szkoły na rok 2012/13 pracodawca, by zaspokoić roszczenie powódki, zmuszony zostałby do zwolnienia któregoś z pozostałych nauczycieli.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała następujące podstawy przysądu:

„1. Istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia.

Zgodnie z treścią art. 8 kodeksu pracy nikt nie może czynić użytku sprzecznego ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego. Przepis tego artykułu ma zastosowanie do dokonania oceny zachowania obu podmiotów stosunku pracy - pracodawcy i pracownika. Dokonując w niniejszej sprawie istotnych ustaleń faktycznych sąd ustalił, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką jest przyczyną nierzeczywistą, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z powódką, bowiem u pozwanego nie miała miejsca redukcja oddziałów na poziomie

nauczania wczesnoszkolnego tj. w klasach I-III, gdzie powódka wykonywała pracę na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, nie uległa zmniejszeniu liczba godzin pracy. Prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była wyłącznie odmowa powódki wykonywania pracy w świetlicy. Decyzja powódki była zgodna z obowiązującymi przepisami, zwłaszcza, że plan nauczania zapewniał powódce pensum w pełnym wymiarze. Niewątpliwie sprzeczne z prawem i oparte na nierzeczywistej przyczynie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, podjęte świadomie i w sposób rażący naruszające zasady określone treścią art. 8 kodeksu pracy - nie korzysta z ochrony z art. 8 kodeksu pracy. Stanowi rażący przejaw czynienia ze swego prawa użytku sprzecznego z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem.

Jak wynika z treści uzasadnienia wyroku sądu II instancji, zachowanie powódki polegające na odmowie świadczenia pracy w świetlicy zostało ocenione, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony przewidzianej przepisem art. 8 kodeksu pracy. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego - na zasady współżycia społecznego nie może powoływać się ten, kto sam te zasady narusza. Zatem również sąd orzekający w sprawie nie może z korzyścią dla naruszającego zasady współżycia społecznego, stosować tych zasad w celu ochrony praw podmiotu naruszającego zasady. Sąd winien też orzekać w oparciu o cały zgromadzony w sprawie materiał dowody. Pominięcie przez sąd faktu, że jak wynika z arkusza organizacyjnego z dnia 29.08.2013r. nie uległa zmianie liczba oddziałów, nie uległa zmianie liczba godzin pracy, nie nastąpiły zmiany organizacyjne pracy pozwanego. Taki stan rzeczy istniał w dniu zamknięcia rozprawy apelacyjnej.

Należy, zatem przesądzić, który z podmiotów naruszających zasady współżycia społecznego swoim zachowaniem korzysta z ochrony prawnej. Czy jest nim pozwany, który swoim zachowaniem sprzecznym z prawem wywołał decyzję pracownika, która była zgodna z prawem. Czy jest nim pracownik, który sprowokowany przez pracodawcę, został zmuszony do podjęcia niekorzystnej dla pracodawcy, ale zgodnej z prawem i słusznym interesem pracownika, decyzję niekorzystną dla pracodawcy.

Należy przesądzić, czy w przypadku, gdy pracodawca podając nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik wykonuje swoją pracę nienagannie i sumiennie, działa zgodnie z obowiązującymi przepisami, korzysta z ochrony prawnej przewidzianej przepisem art. 8 kodeksu pracy.

Należy przesądzić, czy w przypadku, gdy działania pracodawcy, sprzeczne z prawem i wykorzystujące dominującą rolę pracodawcy, sprzeczne z ich społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego, uzasadniają twierdzenie, że zgodne z prawem działania pracownika, który korzysta z przysługujących mu praw, można określić, jako sprzeczne z treścią art. 8 kodeksu pracy, co z kolei uzasadnia oddalenie roszczeń pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne czy też przywrócenie do pracy, i stanowi podstawę zastosowania przepisu art. 45 § 2 kodeksu pracy. Należy przesądzić, czy na podstawie art. 8 kodeksu pracy można obciążyć pracownika odpowiedzialnością prawną i moralną za sprzeczne z prawem działania pracodawcy, które wywołały zachowania pracownika.

2. Kasacja jest oczywiście uzasadniona.

Sąd II instancji w sposób oczywisty naruszył obowiązujące prawo poprzez niewłaściwe zastosowanie wobec powódki przepisu art. 8 kodeksu pracy dla oceny jej zachowań zgodnych z prawem, w sytuacji, kiedy zachowania powódki zostały wywołane niezgodnymi z prawem i nieuzasadnionymi zachowaniami pozwanego.

Sąd również niewłaściwie zastosował wobec powódki przepis art. 45 § 2 kodeksu pracy, podczas, gdy jedyną normą, która może mieć zastosowanie jest przepis art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Wyrok sądu II instancji doprowadził do osłabienia stosowania prawa i zaakceptował sprzeczne z prawem zachowanie pozwanego.

Wyrok sądu dokonujący negatywnej oceny zachowania powódki z punktu widzenia art. 8 kodeksu pracy podważa zaufanie obywatela do wymiaru sprawiedliwości. To pracodawca podjął decyzje niezgodne z prawem. Zatem, jego działanie nie może znaleźć akceptacji z punktu widzenia art. 8 kodeksu pracy. To pracodawca niezgodnym z prawem działaniem zmusił powódkę do podjęcia decyzji. Decyzja powódki była zgodna z prawem i z uzasadnionym interesem pracowniczym

powódki. W sytuacji, gdy zachowanie pracownika jest zgodne z prawem, a zachowanie pracodawcy w sposób ewidentny i rażący to prawo narusza - niewątpliwie negatywna ocena zachowania pracownika z punktu widzenia art. 8 kodeksu pracy i obarczanie pracownika odpowiedzialnością również moralną za naruszenie prawa przez pracodawcę, stanowi naruszenie obowiązującego prawa; podważa zaufanie obywateli do wymiaru sprawiedliwości.

Wyrok sankcjonuje bezprawne działania pracodawcy, a jego negatywnymi skutkami, również w sferze moralnej obarcza działającego zgodnie z przepisami prawa pracownika.

Sąd II instancji dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego z punktu widzenia naruszenia art. 8 kodeksu pracy. Dokonując oceny zachowań powódki sąd II instancji, sprzecznie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ustalił, że nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej w klasach I-III wykazali dobrą wolę i w okresie, kiedy po wydaniu wyroku przez sąd I instancji powódka wykonywała pracę przyjęli 16/18 etatu edukacji wczesnoszkolnej uzupełnionej etatem w świetlicy. Powyższe jest sprzeczne z oświadczeniem pełnomocnika pozwanej, który wskazał jedynie, że nauczyciele klas I-III oddali jedynie powódce godziny edukacji muzycznej, plastycznej i wychowania fizycznego (k. 227 akt). W chwili obecnej nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej, poza pensum wykonują pracę w godzinach nadliczbowych.

Dokonując oceny zachowań powódki sąd II instancji pominął fakt, że decyzja powódki w przedmiocie odmowy świadczenia pracy w świetlicy została wywołana i sprowokowana bezprawnym działaniem pozwanego. Sąd, sprzecznie z obowiązującymi przepisami na barki powódki przerzucił odpowiedzialność prawną i moralną za bezprawne działania pozwanego. Skoro redukcja oddziałów miała miejsce na poziomie wychowania przedszkolnego, a powódka pracowała na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej – to przyczyny organizacyjne nie dotyczyły stanowiska pracy powódki. Zatem powódka w ogóle nie powinna otrzymać oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Sąd też sprzecznie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ustalił, że powódka nie posiada dodatkowych kwalifikacji, gdy tymczasem powódka ukończyła studia podyplomowe z zakresu strategii nauczania w klasach I-III, ma ponadto 26 letni staż pracy.

Sprzecznie z ustaleniami sądu, dyrektor pozwanego składając zeznania (k. 162 akt), przyznała, że proponowała powódce etat w świetlicy, a nie w oddziale „0”. Zatem dokonanie przez sąd negatywnej oceny postawy powódki tylko z uwagi na fakt, że nie wyraziła zgody na podjęcie pracy w świetlicy, mimo, że stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, nie uległa zmniejszeniu liczba godzin edukacji wczesnoszkolnej, stanowi o tym, że sąd niewłaściwie zastosował wobec powódki przepis art. 8 kodeksu pracy i dokonał negatywnej oceny zachowań powódki.

Sąd nie zastosował takiej samej miary oceny zachowań w stosunku do pozwanego, mimo, że konieczność podjęcia przez powódkę decyzji została wywołana przez pozwanego, a konieczność zwolnienia powódki była efektem wadliwej decyzji personalnej pozwanego w następstwie stanowiska powódki, do zajęcia którego powódka miała pełne prawo. Tak, więc powódka nie może ponosić negatywnych dla niej konsekwencji prawnych i moralnych, które są skutkiem sprzecznego z prawem i nieuzasadnionego działania pracodawcy.

Zaskarżony wyrok sankcjonuje niezgodne z prawem działania pracodawcy i sankcjonuje możliwość obarczania działającego zgodnie z prawem pracownika odpowiedzialnością prawną i moralną za niezgodne z prawem działania pracodawcy, które to działania spowodowały konieczność zajęcia stanowiska przez pracownika.

Wyrok sądu II instancji został wydany z rażącym naruszeniem przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy. Nie przeprowadzając dowodu z dokumentów załączonych przez powódkę do odpowiedzi na apelację (załączniki 1-5 odpowiedzi na apelację), i pomijając w swoich rozważaniach zasadniczy dla rozstrzygnięcia fakt, że w roku szkolnym 2012/2013 nie miała miejsca w ogóle jakakolwiek redukcja oddziałów, nie miała miejsca redukcja oddziałów wychowania przedszkolnego, nie uległa zmniejszeniu liczba godzin pracy dla nauczycieli, nie zaszły zatem okoliczności, które legły u podstaw niekorzystnego dla powódki zastosowania przez sąd II instancji przepisu art. 8 kodeksu pracy. Orzeczenie sądu II instancji wydane z tak oczywistym i rażącym naruszeniem przepisów postępowania nie może zostać zaakceptowane.

Sąd II instancji poprzez naruszenie przepisów procedury cywilnej wskazanych w rubrum skargi kasacyjnej spowodował naruszenie zasady kontradiktoryjności oraz bezpośredniości postępowania, które to zasady są fundamentami procesu cywilnego. Wskazać należy w szczególności, że sąd II instancji nie ustosunkowując się do dowodów i twierdzeń powódki zawartych w odpowiedzi na apelację pozbawił tym samym powódkę możliwości obrony swoich praw. Pozbawił powódkę możliwości wykazania, że to działania pozwanego są sprzeczne z prawem. Orzekając na podstawie wybranego przez sąd materiału, z pominięciem dokumentów złożonych przez powódkę w postępowaniu apelacyjnym, które wykazywały istotne dla sprawy okoliczności, określały rzeczywisty stan rzeczy, sąd II instancji naruszył kardynalną zasadę zaufania do Sądu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawy (wyżej *in extenso*) nie spełniają się jako przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Pierwsza, gdyż nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze przepis art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Przedmiotem istotnego zagadnienia prawnego nie jest ocena zastosowania prawa w indywidualnej sprawie skarżącej, a do tego sprowadza się treść i argumentacja wniosku. Nie przedstawiono w nim istotnego zagadnienia prawnego o znaczeniu uniwersalnym, o doniosłym znaczeniu dla dziedziny prawa, opracowanego na podstawie analizy orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca mogłaby wpierw stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy.

Przepis art. 8 k.p. stanowi klauzulę generalną, stąd już ze względu na taką jego funkcję nawet wykładnia prawa nie pozwala na wprowadzenie ograniczeń w jego stosowaniu w drodze orzecznictwa. Wszelkie próby egzemplifikacji możliwych sytuacji na gruncie tego przepisu byłyby wbrew znaczeniu klauzul generalnych w systemie prawa. Innymi słowy skoro ustawodawca wprowadza klauzule generalne to Sąd Najwyższy nie może dokonywać wiążącej ich wykładni. Stanowiłoby to

ograniczenie funkcji klauzul generalnych, nieprzewidziane przez ustawodawcę. Wykładnia i stosowanie art. 8 k.p. należy do sądu powszechnego, który rozpatruje indywidualną sprawę.

Poza tym pytanie czy można stosować art. 8 k.p. na niekorzyść pracownika, gdy sam pracodawca wpierw naruszył prawo nie stanowi żadnego novum, gdyż nie składa się na istotne zagadnienie prawne i nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Nie stanowi to podstawy przedsądu, w przeciwnym razie funkcja przedsądu byłaby bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stałoby się powszechną (trzecią) instancją. Naruszenie prawa przez pracodawcę nie wyłącza stosowania art. 8 k.p. do oceny żądań pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; z 11 września 2007 r., II PK 19/07, LEX nr 896050; z 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 394; z 16 kwietnia 2003 r., I PK 78/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 260; z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z 8 stycznia 2008 r., II PK 112/07, LEX nr 448139).

Powyższe wyznacza też pole oceny drugiej podstawy przedsądu, gdyż treść wniosku nie pozwala stwierdzić, iżby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Zastosowanie art. 8 k.p. do żądania powódki w sytuacji, gdy wcześniej wypowiedzenie pracodawcy było wadliwe nie oznacza, że doszło do naruszenia prawa, właśnie ze względu na odwołanie się do klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, M.P.Pr. 2012 nr 11; z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z 11 grudnia 2009 r., II BP 8/09, LEX nr 577687; z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757). Sąd Okręgowy przedstawił dlaczego zastosował art. 8 k.p., argumentacja ta nie jest nieracjonalna, ma na uwadze określoną praktykę w szkole w odniesieniu do prowadzenia przez jednego nauczyciela nauczania od zerówki do klasy III. Pryncypialne stanowisko powódki nie podważa ustalenia, że odmówiła zgody na pracę w oddziale przedszkolnym. Ocena takiego postępowania, na tle dalszych okoliczności, mieściła się w granicach uznania Sądu. Ustalono wszak, że chodziło o interes

szkoły i dobro uczniów. Postawa powódki została oceniona negatywnie. Granica między edukacją wczesnoszkolną i wychowaniem przedszkolnym nie jest tak znaczna, aby uzasadniała odmowę nauczania. Takie ustalenia wiążą w ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (w związku z art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Jeśli więc rozstrzygnięcie oparto na szczególnym przepisie art. 8 k.p., to przy wskazanych ustaleniach i ocenie, nie można stwierdzić, iż zaskarżony wyrok, jest wadliwy w sposób oczywisty, czyli że skarga jest oczywiście uzasadniona. Nie wystarczy też twierdzić, że wyrok „został wydany z rażącym naruszeniem przepisów postępowania”, gdyż na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych, lecz jedynie podstawy przedsądu, które samodzielnie i odrębnie od podstaw kasacyjnych powinny wskazywać i wykazywać naruszenie konkretnych przepisów, prowadzące bez wątpliwości do stwierdzenia, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398³ § 3 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.). W tym zakresie wniosek tego nie czyni.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.