

POSTANOWIENIE

Dnia 24 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. O.
przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu
z dnia 29 listopada 2022 r., sygn. akt IV Pa 7/22,

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

[A.P.]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2022 r. Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo A. O. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w O. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 14 lipca 2020 r. złożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka od powyższego wypowiedzenia odwołała się. W dniu 21 kwietnia 2021 r. zamknięto przewód sądowy w powyższej sprawie, prowadzonej pod sygn. akt IV P 142/20. Sąd Rejonowy w Ostródzie w dniu 19 maja 2021 r. wydał wyrok, którym przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. Ponadto nałożono na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Wyrok uprawomocnił się z dniem 19 sierpnia 2021 r. Pismem z dnia 20 maja 2021 r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy. Jednocześnie podała, że na podstawie decyzji ZUS z dnia 28 kwietnia 2021 r. przyznano jej świadczenie rehabilitacyjne za okres od dnia 28 kwietnia 2021 r. do dnia 24 września 2021 r., a to ze względu na rokowania co do odzyskania zdolności do pracy. Fizycznie zatem powódka zadeklarowała się stawić w pracy w dniu 27 września 2021 r. Powódka nie składała wniosku o skrócenie świadczenia rehabilitacyjnego w związku z powrotem do pracy. Pismem z dnia 19 sierpnia 2021 r., doręczonym powódce w dniu 20 sierpnia 2021 r., Ośrodek Pomocy Społecznej w O. oświadczył, że rozwiązuje umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano niezdolność do pracy powódki z powodu choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 listopada 2004 r. (I PK 67/04), zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z uwzględnieniem okresu niezdolności do pracy przypadającego przed datą przywrócenia tego pracownika do pracy. Ponieważ powódka zarzuciła, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. naruszało zasady współżycia społecznego, Sąd Rejonowy dokonał oceny stanu faktycznego sprawy w świetle art. 8 k.p. W ocenie Sądu w sytuacji, gdy powódka przez okres blisko

trzech lat była niezdolna do pracy, trudno wymagać od pracodawcy by utrzymywał stosunek pracy, gdy pracownik nie może realizować swojego podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na wykonywaniu pracy. Zdaniem Sądu, powódka w toku postępowania nie wykazała, by wystąpiły wyjątkowe okoliczności uzasadniające zastosowanie zasad współżycia społecznego określonych w klauzuli generalnej z art. 8 k.p., by wystąpiły szczególnie istotne etycznie, moralnie lub obyczajowo okoliczności, które powinny być uwzględnione w okolicznościach sprawy. Sam fakt długiego okresu zatrudnienia, sposób rozwiązania umowy o pracę, wadliwego wypowiedzianego stosunku pracy, czy ewentualnej przyszłej możliwości nabycia prawa do nagrody jubileuszowej nie uzasadniał w jego ocenie zastosowania konstrukcji naruszenia zasad współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z dnia 29 listopada 2022 r. oddalił apelację powódki. W jego ocenie, wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji prawidłowo „nie dopatrzył się” w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym takich okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie zasad współżycia społecznego określonych w klauzuli generalnej z art. 8 k.p.. Bezpodstawność zarzutów pod adresem pracy powódki, które legły u podstaw złożenia w dniu 14 lipca 2020 r. oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, oceniona i uwzględniona została już przez Sąd Rejonowy w Ostródzie w sprawie IV P 142/20 i pozostawała bez wpływu na ocenę decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonywaną w niniejszej sprawie. Powódka nie świadczyła pracy od 16 października 2019 r. Kiedy w dniu 14 lipca 2020 stawiała się w zakładzie pracy, po wręczeniu jej wypowiedzenia otrzymała dzień wolny od pracy, a później przebywała na urlopie wypoczynkowym, zwolnieniu na poszukiwanie pracy i dalej na zwolnieniu lekarskim, a od 28 kwietnia 2021 r. przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Nie sposób było zatem przyjąć, że w tym czasie powódka doświadczyła złego traktowania w pracy, czy niechęci ze strony przełożonych. W ocenie Sądu Okręgowego odwoływanie się do bliższej nieskonkretyzowanych nieprzychylnych wypowiedzi kandydata na burmistrza z 2018 r. nie było w stanie przypisać pozwanemu nieetycznego zachowania przy podejmowaniu w dniu 20 sierpnia 2021 r. decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. O takim zachowaniu nie mogła też świadczyć data podjęcia tej

decyzji (następny dzień po uprawomocnieniu się wyroku w sprawie IV P 142/20), ani sposób doręczenia tego oświadczenia powódce (przez kuriera). Zadeklarowana data powrotu powódki do pracy (z dniem 27 września 2021 r.) okazała się przy tym zdaniem Sądu Okręgowego nieaktualna, gdyż po 24 września 2021 r. powódka nadal była niezdolna do pracy, w związku z czym przyznano jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd Okręgowy podkreślił również, że pozwany w żaden sposób nie odpowiadał za podjętą przez powódkę w sprawie IV P 142/20 decyzję co do charakteru zgłoszonego żądania (przywrócenie do pracy, nie zaś odszkodowanie), w związku z czym przez pryzmat tej decyzji nie można było rozważać zastosowania art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną oparto na rażącym i oczywistym naruszeniu prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p. przez błędną wykładnię skutkującą brakiem ustalenia, że pozwany rozwiązując dnia 20 sierpnia 2021 r. z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia nie naruszył jakoby zasad współżycia społecznego (w tym zasady uczciwości, poszanowania godności oraz praw pracownika do trwałości zatrudnienia).

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę wskazaną w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Jej zdaniem dla każdej osoby z wykształceniem prawniczym oczywiste pozostaje, iż przy deklarowaniu przez pozwanego pracodawcę, że nie skarżył on wyroku Sądu Pracy przywracającego powódkę do pracy u pozwanego na poprzednim stanowisku, gdyż pozwany chciał dać szansę powódce na powrót do pracy, w sytuacji gdy powódka zadeklarowała iż wróci do pracy z dniem 27 września 2021 r. (poniedziałek), to jest natychmiast po zakończeniu okresu przysługiwania jej świadczenia rehabilitacyjnego, w zestawieniu z działaniem faktycznym pozwanego polegającym na złożeniu - za pośrednictwem ekspresowej poczty kurierskiej - oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w dniu 20 sierpnia 2021 r., to jest pierwszego dnia prawomocności wyroku przywracającego powódkę do pracy, musi być ocenione jako działanie wyjątkowo naganne i szczególnie sprzeczne z zasadą uczciwości oraz zasadą godności i poszanowania praw pracownika do trwałości zatrudnienia. Jest to tym bardziej zrozumiałe, iż w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka legitymowała się blisko 30 - letnim stażem zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl 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.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001 nr 3, poz. 52; z dnia z 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001 nr 10, poz. 156). Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła skarżąca powinna wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinna przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jej zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2018 r., I CSK 42/18, LEX nr 2508120).

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten zawiera taką samą treść normatywną, jak art. 5 k.c. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04 (OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125) stwierdził, że oba przepisy mają identyczne brzmienie i spełniają taką samą funkcję normatywną w procesach sądowych rozpoznających zasadność dochodzonych roszczeń. W związku z tym odwołując się do stanowiska zaprezentowanego w wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK ZU 2000 Nr 7, poz. 254), oraz w postanowieniu z dnia 26 października 2005 r., SK 11/03 (OTK ZU 2005 Nr 9, poz. 110), dotyczącego art. 5 k.c., Trybunał wskazał, że klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współlistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (E. Maniewska, Komentarz do art. 8 k.p., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy. Lex 2017). W tym kontekście Sąd Najwyższy słusznie zauważa, że art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2015 r., I PK 163/14, OSNP 2016 nr 9, poz. 116). Nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z przepisów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13, LEX nr 1448329).

Odnosnie do art. 8 k.p. zauważyć należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym stosowanie art. 8 k.p. pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283). Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po

uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, wobec czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11, LEX nr 1227961; z dnia 24 lipca 2013 r., I PK 16/13, LEX nr 1392612). Przykładowo, Sąd Najwyższy dopatrywał się takiej sytuacji w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 178/16, LEX nr 2319693, w którym to sąd drugiej instancji oparł rozstrzygnięcie na aksjomacie, zgodnie z którym art. 8 k.p. nie może mieć zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sąd Najwyższy za błędne uznał stanowisko sądu *meriti*, że uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę ma charakter bezwzględny, nie podlegający uchyleniu w żadnym przypadku. Mogą bowiem zaistnieć wyjątkowe przyczyny przemawiające za obezwładnieniem prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę. Przekazując sprawę do ponownego rozpoznania zaznaczył, że rolą sądu będzie merytoryczne zweryfikowanie, czy okoliczności faktyczne sprawy uzasadniają odwołanie się do zasad współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zakończenia zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca upatrywała oczywistej zasadności skargi w naruszeniu art. 8 k.p. w wyniku złożenia przez pracodawcę za pośrednictwem ekspresowej poczty kurierskiej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 20 sierpnia 2021 r., to jest pierwszego dnia prawomocności wyroku przywracającego powódkę do pracy. Wskazała, że w jej ocenie jest to szczególnie naganne i sprzeczne z zasadą uczciwości oraz zasadą godności i poszanowania praw pracownika do trwałości zatrudnienia, przy deklarowaniu przez pozwanego pracodawcę, że nie skarżył on wyroku przywracającego powódkę do pracy, gdyż chciał dać jej szansę na powrót. O naganności postępowania pracodawcy świadczyć miał także jej blisko 30 - letni staż zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Ponieważ skarżąca na każdym etapie postępowania zarzucała, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 53 k.p. naruszało zasady współżycia społecznego, sądy *meriti* dokonały oceny stanu faktycznego sprawy także w świetle art. 8 k.p. i nie dostrzegły jego naruszenia. Zauważyć należy również, że pozwany pracodawca nie deklarował chęci dalszego zatrudniania skarżącej przed

rozwiązaniem z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, która to okoliczność mogłaby wpływać na odmienną ocenę działań pracodawcy w kontekście art. 8 k.p. Uważna lektura skargi kasacyjnej, w tym wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania, wskazuje, że skarżąca taką deklarację łączy z oświadczeniem dyrektora pozwanego złożonym na rozprawie w dniu 25 listopada 2021 r. przed Sądem pierwszej instancji, a zatem już po rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. Nie można również analizować długiego okresu zatrudnienia skarżącej w oderwaniu od pozostałych okoliczności sprawy, zwłaszcza blisko trzyletnim (jak ustaliły Sądy *meriti*) okresem niezdolności do pracy. Z uwagi na powyższe, mając na uwadze nie wybrane argumenty, które podnosi powódka, ale całokształt okoliczności, należy stwierdzić, że brak jest podstaw do przyjęcia oczywistego, a zatem widocznego *prima facie*, naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) k.p.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

(r.g.)