

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa T. B.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem
przepisów prawa,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 12 października 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w K.
z dnia 13 listopada 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy i wyrokiem z 13 listopada 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. z 30 czerwca 2015 r. i oddalił powództwo T. B. o odszkodowanie, wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd stwierdził iż rozwiązanie umowy o pracę „było poprawne zarówno od strony formalnej jak też uzasadnione merytorycznie”. Powódka na zajmowanym stanowisku doradcy uzyskiwała najniższe w Zespole Przedsiębiorstw cele sprzedażowe. Nie realizowała uprzednio zaakceptowanego przez nią indywidualnego programu naprawczego, a także nie spełniła oczekiwań pracodawcy w zakresie wymaganych kompetencji na zajmowanym stanowisku.

Wykazała się także niską jakością obsługi klienta i mimo prowadzonych przez przełożonych rozmów poprawy tej nie uzyskała. Pozwany zatem dążąc do maksymalnej optymalizacji swoich wyników zmuszony był do podjęcia działań zmierzających do realizacji swoich zadań. Wybór musiał paść na powódkę jako pracownika obiektywnie osiągającego najłabsze wyniki w pracy”.

Takie postępowanie pracodawcy w ocenie Sądu nie zostało uznane za nadużycie prawa pracodawcy do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Każdy zakład pracy, w tym także bank realizuje swoje zadania gospodarcze w realiach gospodarki rynkowej i do tego może stosować dopuszczone prawem działania, w tym także dobór odpowiednich kadr pozwalających na osiągnięcie tych celów. Powódka osiągała wyniki „odstające” od pozostałych członków zespołu. Nie pomagały wdrażane przez pracodawcę, akceptowane przez powódkę programy naprawcze. To, że powódka zbliżała się do okresu ochronnego określonego w art. 39 k.p. nie oznacza, że już teraz miałaby być poddana szczególnej ochronie. Jeżeli byłoby tak w istocie, to sam ustawodawca ustaliłby w tym zakresie inne normy postępowania. Za zastosowaniem przepisu art. 8 k.p. nie przemawia także sam fakt wieloletniej dobrej pracy u pozwanego. Powódka dobrze była oceniana na stanowisku analityka, jednakże nie podołała pracy na stanowisku doradcy. Normę, która jest klauzulą generalną, stosuje się w szczególnie uzasadnionych okolicznościach. W tym przypadku niepodołanie nowym, wskazanym przez pracodawcę zadaniom taką okolicznością być nie może. Powódka przedstawiając swoją sytuację związaną z rozwiązaniem stosunku pracy nie domaga się przywrócenia jej do pracy, a jedynie żąda zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za rozwiązanie z nią stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa, do naruszenia których jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji nie doszło.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Oczywista zasadność skargi wynika z rażących naruszeń przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 i art. 8 k.p. Skarżąca wskazała na wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11 i stwierdzenie, że „Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, wobec

czego ta sfera w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa”. Do takiego szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia prawa przez Sąd Okręgowy doszło w rozpatrywanej sprawie, bowiem do długoletniego, sumiennego i rzetelnego pracownika jakim była powódka, Sąd drugiej instancji nie zastosował klauzuli zasad współżycia społecznego oceniając dokonane jej wypowiedzenie stosunku pracy. Akceptacja przez Sąd drugiej instancji sposobu wykonywania swojego prawa przez pozwanego jako podmiotu uprawnionego, stoi w sprzeczności z obiektywną oceną moralną (obyczajową, zwyczajową) i prowadzi do nie aprobowanego w obiektywnej ocenie skutku naruszenia zasad współżycia społecznego (rozumianych jako normy moralne, zwyczajowe, obyczajowe), tj. pozbawienia pracy na kilka miesięcy przed objęciem ochroną pracownika z długim stażem pracy u pozwanego i pozytywnie ocenianego. Opisane naruszenia prawa materialnego spowodowały zmianę zaskarżonego wyroku, a w konsekwencji pozbawienie powódki odszkodowania w sytuacji utraty pracy.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odwołanie się we wniosku do art. 8 k.p. nie uzasadnia stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszných interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy.

W sprawie wypowiedzenie było zasadne i zgodne z prawem. Skarżąca tego nie podważa. Natomiast uważa, że zasadne i zgodne z prawem wypowiedzenia w aspekcie art. 45 k.p. jest wbrew prawu bo narusza zasady współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. Powódka poprzestaje na zasadach współżycia, bo nie zarzuciła, iżby pracodawca uczynił z prawa do wypowiedzenia użytek sprzeczny ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (czym innym jest klauzula zasad współżycia społecznego w art. 8 k.p.).

Widać więc kolizję między art. 45 k.p., czyli zasadnością i zgodnością z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, oraz art. 8 k.p., czyli z zarzutem sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Nie stanowi to zasadniczego dysonansu, gdyż relacja tych regulacji ujmowana jest w orzecznictwie w ten sposób, że zasady współżycia społecznego mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania, iż wypowiedzenie w indywidualnym przypadku jest z sprzeczne z tymi zasadami.

Z uzasadnienia wniosku zdaje się natomiast wynikać zapatrywanie, że art. 8 k.p. może być stosowany jako podstawa oddalenia powództwa tylko wtedy, gdy pracownik aż rażąco narusza przepisy. Odwołanie się do wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11, nie jest trafne, gdyż sytuacja była inna niż w obecnej sprawie. Wspólnym mianownikiem jest kwestia stosowania art. 8 k.p., jednak w powołanej sprawie powództwo pracownika zwolnionego w trybie art. 52 k.p. nie zostało uwzględnione na podstawie art. 8 k.p., mimo iż pracodawca wyraźnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie. O rozstrzygnięciu zdecydowało wówczas rażące naruszenie prawa przez pracownika. Natomiast w obecnej sprawie pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę i samo wypowiedzenie było uzasadniane. Na tym tle art. 8 k.p. miał samodzielne znaczenie i nie bez racji Sąd powszechny ocenił, że nie zachodziła sytuacja wyjątkowa, która uzasadniałaby uwzględnienie powództwa.

Rzecz w tym, że skarżąca nie podważa oceny Sądu o zasadności podstawy wypowiedzenia. Natomiast samodzielne znaczenie nadaje się zasadom współżycia społecznego, gdyż powódka została zwolniona na kilka miesięcy przed objęciem ochroną z art. 39 k.p. Taki zarzut nie jest wystarczający do stwierdzenia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z dwóch przyczyn. Po pierwsze normy prawne (prawo pozytywne) to odbicie norm społecznych, zatem w tym przypadku ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 obowiązuje w określonym okresie (niekrótkim bo 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego). Jeśli tak ustawodawca określił czas ochrony, to nie ma podstaw aby indywidualnie wydłużać go na podstawie „zasad współżycia społecznego”, gdyż art. 39 k.p. ma zastosowanie do osób z niekrótkim

stażem pracy. Po wtóre i co nie mniej ważne, to podkreślenie, że Sąd orzeka na podstawie klauzuli generalnej. Stosowanie prawa, a w tym przypadku zasad współżycia społecznego, należy do sądu powszechnego, co oznacza, że mieści się ono w uznaniu Sądu. O naruszeniu przez Sąd zasad współżycia społecznego można by rozważać tylko w przypadku oczywistej niezgodności orzeczenia z zasadami współżycia społecznego. Nie można stwierdzić takiej sytuacji w tej sprawie. Przyjęcie stanowiska skarżącej, która powołuje się na ogólne normy moralne, zwyczajowe, obyczajowe, prowadziłoby niezasadnie do podważenia obowiązujących regulacji prawnych. Innymi słowy pracownik, który nie spełnia wymagań stawianych przez pracodawcę i który nie kwestionuje zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia, nie może zasadnie domagać się stwierdzenia bezprawności wypowiedzenia na podstawie art. 8 k.p., ze względu na naruszenie zasad współżycia społecznego, tylko dlatego, że w nieodległym czasie uzyska ochronę zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. Wniosek o przyjęcie skargi nie wykazał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.