

Sygn. akt III PK 64/14

POSTANOWIENIE

Dnia 27 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. T.
przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących Nr (...) z Oddziałami Sportowymi w C.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 listopada 2014 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w L.
z dnia 4 grudnia 2013 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 4 grudnia 2013 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Zespół Szkół Ogólnokształcących Nr (...) z Oddziałami Sportowymi w C. od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 22 lipca 2013 r., którym przywrócono powódkę K.T. do pracy w Zespole Szkół Ogólnokształcących na poprzednio zajmowane stanowisko pracy i na dotychczasowych warunkach oraz zasądzone od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.005 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, płatne pod warunkiem podjęcia pracy.

Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących Nr (...) z Oddziałami Sportowymi w C. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 4 grudnia 2013 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 8 k.p.

Skarżący wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na rozstrzygnięciu, czy pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy na skutek wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę może powoływać się na art. 8 k.p. Art. 8 k.p. stanowi klauzulę generalną, a zatem może być stosowny posiłkowo i w wyjątkowych sytuacjach. Problem polega na tym, czy pracodawca może co do zasady powoływać się na nadużycie przez pracownika prawa do żądania przywrócenia do pracy w sytuacji nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy pracę.

Ponadto, w opinii wnoszącego skargę, jest ona oczywiście uzasadniona. Pracownik nadużywa bowiem prawa w znaczeniu art. 8 k.p., gdy żąda przywrócenia do pracy, gdy pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z przyczyn reorganizacyjnych, a przed ustaniem stosunku pracy pracownik otrzymał propozycję pracy na innym równorzędnym stanowisku za dotychczasowym wynagrodzeniem. Odmienne stanowisko Sądu Okręgowego jest natomiast oczywiście błędne.

Sąd Najwyższy zważył co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a

jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada też dodać, że przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty 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, niepublikowane). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNP 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa

lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Nie stanowi zagadnienia prawnego kwestia, czy pracodawca w sprawie o przywrócenie do pracy na skutek wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę może powoływać się na art. 8 k.p.

Przepis art. 8 k.p., podobnie jak art. 5 k.c., zawiera niedookreślony zwrot „sprzeczności z zasadami współżycia społecznego” i z tego względu jego stosowanie pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSP 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Natomiast sformułowana w art. 8 k.p. ogólna dyrektywa interpretacyjna nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki stron stosunku pracy z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego (regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, etyki i uznanymi regułami obyczajowymi) lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (celem, jakiemu prawo ma służyć) dla uniknięcia przypadków nadużycia praw podmiotowych, które na ochronę nie zasługują. Innymi słowy, w art. 8 k.p. sformułowane zostały klauzule generalne określające granice, w jakich mogą być wykonywane przysługujące stronom prawa podmiotowe. Oczywiście może się zdarzyć, że jakkolwiek określonemu podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej nie istnieje ono w sensie materialnym, bowiem w danym wypadku jego

realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Bezdyskusyjne jest jednak co do zasady prawo podejmowania działań mających na celu obronę praw pracowniczych, w tym odwoływanie się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Należy tym samym uznać, że sformułowane przez skarżącego pytanie w kontekście bogatego orzecznictwa odnoszącego się do art. 8 k.p. ma wyłącznie retoryczny charakter. Natomiast samo twierdzenie o niezgodności roszczenia powódki o przywrócenie do pracy z art. 8 k.p. jest niedopuszczalnym kwestionowaniem dokonanych przez Sądy obu instancji ustaleń faktycznych (zob. art. 398¹³ § 2 k.p.c.), w świetle których roszczenie to nie tylko nie było niezgodne z art. 8 k.p., ale okazało się słuszne i całkowicie zasadne, o czym świadczą zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji przyjął bowiem, że żądanie powódki nie stanowi niekorzystającego z ochrony nadużycia, ponieważ dyrektor pozwanego wytypował powódkę do zwolnienia wbrew obowiązującym w szkole kryteriom, a nadto prawdziwym powodem wypowiedzenia było to, że odmówiła ona świadczenia pracy w świetlicy szkolnej, w sytuacji, gdy takich warunków nie postawiono wobec mężczyzn nauczycieli wychowania fizycznego. W tych okolicznościach Sąd uznał, że wybór powódki do zwolnienia był nieobiektywny, niesprawiedliwy i dyskryminujący.

Z podniesionych względów skarga kasacyjna nie jest również oczywiście uzasadniona. Należy przypomnieć, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437). Samo twierdzenie skarżącego o równorzędności oferowanego powódce stanowiska jest zaś nieuprawnione, choćby ze względu na zmianę statusu powódki z nauczyciela obowiązwanego do realizacji pensum w wymiarze 18 godzin tygodniowo, na nauczyciela realizującego pensum w wymiarze 26 godzin tygodniowo, która powodowałaby również zmianę

stanowiska pracy, dopuszczalną w odniesieniu do nauczycieli mianowanych jedynie na podstawie art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 334/12, LEX nr 1353437 oraz orzecznictwo tam przytoczone).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego też, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie 98 § 3 k.p.c. i § 12 ust. 1 w związku z § 13 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.