

Sygn. akt III PK 82/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko [...] Spółdzielni S. w B.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 czerwca 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 19 września 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 19 września 2018 r. uwzględnił apelację pozwanej [...] Spółdzielni „S.” w B. i zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. z 3 kwietnia 2018 r., w ten sposób, że oddalił powództwo M. W. o przywrócenie poprzednich warunków pracy oraz płacy i zasądził jej od pozwanej 16.259,70 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powódka (ur. w 1960 r.) podjęła pracę w pozwanej Spółdzielni w 1979 r. i pracowała jako kelner, sprzedawca, kierownik sklepu. W 2002 r. została prezesem Spółdzielni. Zawarto wówczas umowę o pracę na stanowisku prezesa. W 2012 r. ustalono jej wynagrodzenie zasadnicze na 5.229,90 zł i dodatek funkcyjny 190 zł. W sierpniu 2016 r. w wypowiedzeniu zaproponowano jej zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego do 3.229,90 zł ze względu na złe wyniki finansowe.

Sąd przywrócił powódce poprzednie wynagrodzenie. Uchwałą RN z 31 października 2016 r. powódka została odwołana ze stanowiska prezesa zarządu. Na stanowisko prezesa zarządu została powołana M. J. Od odwołania powódka nie podjęła pracy w Spółdzielni, od 29 września 2016 r. do 8 grudnia 2017 r. przebywała na kolejnych zwolnieniach lekarskich. Potem otrzymała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań od pracy na stanowisku sprzedawcy z ograniczeniem dźwigania ciężarów oraz pracy w pozycji wymuszonej. W grudniu 2017 r. powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające, w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia, wobec odwołania jej z funkcji prezesa zarządu w październiku 2016 r. Po okresie wypowiedzenia zaproponowano jej zatrudnienie na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem 2010 zł. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy. Powódka podlegała przedemerytalnej ochronie zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. Wypowiedzenie proponowało zmianę drastycznie niekorzystną. Powódka wiele lat przepracowała w spółdzielni i miała prawo oczekiwać, iż pozwana zaproponuje jej dalsze wykonywanie pracy do czasu, gdy uzyska emeryturę, ale na godnych i akceptowanych przez nią warunkach. Warunki pracy i płacy zostały niekorzystnie ukształtowane zważywszy na jej dotychczasowe zatrudnienie, proponowane miejsce pracy, rażąco niską wysokość wynagrodzenia, stan zdrowia i zbliżającą się emeryturę. Sąd Okręgowy negatywnie ocenił zasadność żądania przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy na podstawie art. 8 k.p.c. i na podstawie art. 477¹ k.p.c. orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Doszedł do przekonania, że powódka nadużyła swojego prawa do ochrony stosunku pracy w zakresie przewidzianym w art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 39 k.p., co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Okręgowy dopuścił się oczywistej obrazy art. 8 k.p. Nie przytoczył żadnych zasad współżycia społecznego z jakimi sprzeczne miałyby być działania powódki. Już w poprzedniej sprawie Sąd Rejonowy w P. (sygn. akt IVP (...)) stwierdził naruszenie art. 39 k.p. przez pozwaną, dlatego to ona narusza prawo (8 k.p.) w kolejnym wypowiedzeniu. Sąd Okręgowy

nie dokonał analizy wszystkich okoliczności sprawy, za i przeciw, w szczególności wobec braku podniesienia zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez samego pracodawcę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W postępowaniu kasacyjnym sprawa nie podlega rozpoznaniu tak jak przed sądem powszechnym. Odnosi się to tym bardziej do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż nie wystarcza zwykła zasadność skargi (wynikająca z podstaw kasacyjnych – art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398¹⁴ k.p.c. *a contrario*), lecz znaczenie ma dopiero aż oczywista zasadność skargi kasacyjnej.

Nie można zgodzić się z tezą wniosku o oczywistej obrazie art. 8 k.p., albowiem skarżąca pomija ustalenia i argumentację, które Sąd Okręgowy przyjął za podstawę rozstrzygnięcia. Wskazał wszak, że powódka nadużyła swojego prawa do ochrony stosunku pracy w zakresie przewidzianym w art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 39 k.p. Pozwany pracodawca w toku całego procesu oferował jej zatrudnienie. W pierwszej kolejności stanowisko sprzedawcy z wynagrodzeniem 2.100 zł. Następnie stanowisko zastępcy kierownika domu handlowego z wynagrodzeniem 2.800 zł, a wobec braku zgody na zajęcie tego stanowiska wystąpił z propozycją ugody i zatrudnienia na stanowisku biurowym z wynagrodzeniem 2.900 zł. Powódka sama wyraziła propozycję podjęcia pracy biurowej w Spółdzielni mając świadomość, że wiąże się to z obniżeniem wynagrodzenia. Ostatecznie powódka nie przyjęła żadnej propozycji. Sąd miał także na uwadze złą sytuację finansową Spółdzielni. Wskazał na stratę w 2016 r. i w 2017 r. Prezes zarządu, która została powołana w miejsce powódki otrzymuje wynagrodzenie 3.500 zł. Pozostali pracownicy, poza księgową, otrzymują natomiast wynagrodzenie w granicach wynagrodzenia minimalnego. W tej sytuacji zatrudnienie wnioskodawczyni z dotychczasowym wynagrodzeniem doprowadziłoby do pogłębienia problemów finansowych oraz potencjalnej niewypłacalności nie tylko w stosunku do powódki, ale i pozostałych pracowników. Z ekonomicznego punktu widzenia jest to

nieuzasadnione. Spółdzielnia podejmuje działania, które mają na celu rozwiązanie sytuacji, czego przejawem jest zaproponowanie powódce odpowiedniego stanowiska z wynagrodzeniem 2.900 zł. Złe wyniki finansowe stanowiły już podstawę wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia powódki już w 2016 r., co jednak nie doszło do skutku wobec przywrócenia jej dotychczasowych warunków przez Sąd. Pracodawca nie miał zatem na celu pozbawienia powódki możliwości pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego. W ramach swoich finansowych i kadrowych perspektyw starał się zapewnić jej zatrudnienie do tego czasu, czego powódka jednak nie akceptuje. Sąd uznał, że działanie powódki jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Nieuzasadnionym byłoby bowiem zatrudnienie jej na dotychczasowym stanowisku z wynagrodzeniem w wysokości 5.419,90 zł. Podobnie niezasadnym byłoby zatrudnienie jej na innym stanowisku z wynagrodzeniem w takiej wysokości. Powódka nie godziła się na pracę z niższym wynagrodzeniem. Wobec tego Sąd Okręgowy zastosował art. 477¹ k.p. i z urzędu uwzględnił alternatywne roszczenie o odszkodowanie za naruszenie przepisów o wypowiedaniu warunków umowy o pracę przewidziane w art. 45 § 2 k.p.

Na tym tle nie przeważa zarzut wniosku, że ocena Sądu nie była oparta o analizę całokształtu okoliczności danej sprawy, bo przytoczono okoliczności występujące tylko po jednej ze stron stosunku prawnego. Rzecz w tym, że skarżąca nie kwestionuje podanych wyżej okoliczności, tzn. w ogóle się do nich nie odnosi we wniosku (nie zaprzecza, nie podważa). Natomiast w jej ocenie „kilka istotnych w sprawie aspektów” ma prowadzić do wniosku przeciwnego niż wyrażony przez Sąd Okręgowy. Tutaj zarzuca, iż Sąd „nie przytoczył żadnych zasad współżycia społecznego z jakimi sprzeczne miałyby być działanie powódki”. Sąd powinien wprost wyjaśnić „jakim ogólnie przyjętym zasadom moralnym, etycznym i społecznym żądanie to uchybia”.

Należy jednak zauważyć, że przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie nie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady (zasad) współżycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie. W uzasadnieniu wyroku oddalającego powództwo ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) należy wskazać wyjątkowe okoliczności to

usprawiedliwiające oraz podjąć próbę sformułowania zasady współzycia społecznego, z którą niezgodne jest czynienie użytku z prawa podmiotowego, niekonieczne jest natomiast wskazanie konkretnej zasady. Na takiej wykładni oparto wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08 (powołany przez skarżącą w uzasadnieniu wniosku).

Jeśliby jednak wymagać wskazania konkretnej zasady, to Sąd Okręgowy za punkt odniesienia miał sytuację finansową pozwanej i wysokość wynagrodzeń pracowników Spółdzielni. Odwołuje się niewątpliwie do zasady równości i proporcjonalności w zakresie możliwości zatrudnienia i wysokości wynagrodzeń pracowników. Wystarczająco jasno wynika to z konkretnej argumentacji Sądu, wyrażnie zważającej na gorszą sytuację finansową Spółdzielni, która nie była krótkotrwała. Na tym tle ujawnia się sprzeczność regulacji o ochronie zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. i niemożności dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku wobec odwołania jej z funkcji w zarządzie. Umowa o pracę była pochodną funkcji w zarządzie i po odwołaniu dotychczasowy stosunek pracy nie miał racji bytu (uzasadnienia). Ujawnia się zatem dysfunkcja dotycząca sytuacji faktycznej i prawnej. Jak ustalono powódka przed powołaniem do zarządu pracowała na różnych stanowiskach. Po odwołaniu z funkcji w zarządzie proponowano jej także różne stanowiska (jw.) Wynagrodzenie nowej prezes było niższe niż powódki na tym stanowisku. Zwrócenie uwagi na wysokość wynagrodzeń nie było bez racji, gdy Sąd jednocześnie ustala, że pozostali pracownicy, poza główną księgową, otrzymywali wynagrodzenia w granicach wynagrodzenia minimalnego. Ujawnia się tu zatem zasada społeczna mająca na uwadze, jeśli nie równe, to podobne traktowanie w określonej sytuacji, zwłaszcza w takim podmiocie jak gminna spółdzielnia. Nie można bowiem nie dostrzegać, że w przypadku gorszej sytuacji finansowej pracodawcy wypowiadają lub zmieniają prawo płacowe, co samo w sobie jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia i w zasadzie obejmuje wszystkich pracowników, czyli nie są wyłączeni spod nowej regulacji również pracownicy podlegający ochronie zatrudnienia. Przykładowo unormowanie z art. 241¹³ § 2 k.p. jest jednoznaczne, gdyż prawa pracodawcy do zmiany warunków wynagradzania po zmianie układu (regulaminu wynagrodzenia) na mniej korzystne nie ogranicza żaden przypadek ochrony pracowniczego

zatrudnienia (zob. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z 12 maja 2011 r., II PK 6/11; z 14 lutego 2017 r., I PK 61/16).

Wprawdzie powódka niekrótko była prezesem zarządu, to jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że samo odwołanie prezesa zarządu spółdzielni może być wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, którą zawarto w związku z powierzeniem mu tej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10; z 4 marca 2013 r., I PK 114/12).

W takiej szczególnej sytuacji w orzecznictwie zauważa się także, iż roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, nawet wówczas, gdy zgłasza je pracownik, podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, czyli nie jest wykluczone skorzystanie przez Sąd z art. 8 k.p. (por. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12 i orzecznictwo w niej powołane).

Art. 8 k.p. jest przepisem prawa materialnego i Sąd może orzekać na tej podstawie nawet bez zarzutu strony. Znaczenie ma także procesowa podstawa orzekania z art. 477¹ k.p.c. Zwrot *"zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione"*, trzeba rozumieć w ten sposób, iż owo nieuzasadnienie wynika z art. 45 § 2 § 3 k.p. i art. 8 k.p. Inaczej mówiąc żądanie nieuzasadnione to takie żądanie, którego uwzględnienie jest w ocenie sądu niemożliwe, niecelowe albo sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 2012 r., I PK 91/12).

Korzystny dla powódki wyrok Sądu Rejonowego w P. w poprzedniej sprawie (IVP (...)) nie wiąże w obecnej sprawie, gdyż odnosił się do wypowiedzenia zmieniającego, gdy powódka zajmowała stanowisko prezesa zarządu. Jednak i to postępowanie co najmniej pośrednio potwierdza, że proponowane już wówczas wypowiedzenie zmieniające podawało za przyczynę złe wyniki finansowe spółdzielni. W obecnej sprawie sytuacja powódki była inna, gdyż nie zajmowała już stanowiska prezesa i dalsze zatrudnienie na tym stanowisku nie było możliwe.

Wobec powyższej wykładni oraz wskazanej argumentacji Sądu drugiej instancji uprawnione jest stwierdzenie, że skarżąca nie wykazała, iż skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) i dlatego orzeczono jako w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

