



Sygn. akt I PK 134/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko R. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Piekarnia "[...]

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 4 listopada 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w K.**

UZASADNIENIE

Powód J. B. domagał się przywrócenia go do pracy u R. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „R. S. - Piekarnia [...]”, zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty, oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 4 kwietnia 2014 roku zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, oddalając powództwo w pozostałej części, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jego miesięcznych zarobków. Sąd ustalił, że powód urodził się 13 kwietnia 1951 roku. Podjął pracę u pozwanego 1 października 1996 roku początkowo jako kierownik piekarni, a ostatnio od 1 października 2012 roku jako kierownik utrzymania ruchu. Do jego obowiązków należało planowanie przeglądów i konserwacji maszyn i urządzeń, nadzorowanie przeprowadzania przeglądów i konserwacji, usuwanie awarii maszyn i urządzeń oraz organizowanie pracy w zakładzie w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy i szkolenie podległych pracowników w zakresie BHP. Od 1 października 2008 roku powód ma zarejestrowaną działalność gospodarczą z zakresu produkcji pieczywa oraz produkcji świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek pod nazwą „P. J. B.”, z tym że zajmuje się produkcją sosów i majonezu. W listopadzie 2012 roku powód uzgodnił z pozwanym, że dojdzie do zamontowania jednego czujnika w garowniach pieców MIVE, co zostało wykonane. Następnie powód zaproponował zakupienie kolejnych czujników wraz z doprowadzeniem rurociągu z kotłowni do garowni, co zostało zaaprobowane i powód zlecił wykonanie tych urządzeń firmie zewnętrznej oraz poprosił o wykonanie przelewu. Środki nie zostały przekazane, a pozwany ostatecznie stwierdził, że nie dojdzie do budowy rurociągu, w efekcie nie podejmowano dalszych czynności związanych z montażem czujników. W listopadzie 2012 roku pozwany zwrócił się do powoda z propozycją wykonania nadziewarki do masła czosnkowego i oferta ta została przyjęta, ale po jej wykonaniu i okazaniu pozwanemu, tenże stwierdził, że urządzenie nie spełnia jego oczekiwań i dlatego nie zostało zakupione na potrzeby prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej. W trzecim kwartale 2012

roku pozwany zawarł z jednym z kontrahentów umowę o dostarczanie bułek półzapieczonych, która spowodowała zwiększenie dotychczasowego poziomu produkcji w piekarni, w konsekwencji czego dokonano zmian w składnikach wykorzystywanych dotychczas przy produkcji pieczywa. Na przełomie października i listopada 2012 roku niektórzy odbiorcy produktów pozwanego zaczęli zwracać dostarczane im pieczywo ze względu na pęknięcie skórki. Problem pękającego pieczywa zgłoszono powodowi w grudniu 2012 roku. Na skutek tego zgłoszenia powód skontaktował się z serwisantem kotła parowego, który po sprawdzeniu paramentów urządzenia stwierdził, że jego ustawienia są prawidłowe. Serwisant zasugerował podniesienie ustawienia presostatu minimalnego ciśnienia pary, co na polecenie powoda wykonali podlegli mu pracownicy. Nadto powód skontaktował się telefonicznie z pracownikiem firmy H. - G. S., który informował powoda o właściwych parametrach kotła parowego, a informacje te zostały przekazane zatrudnionym przez pozwanego mechatronikom, którzy podejmowali czynności mające doprowadzić do prawidłowego funkcjonowania maszyny. Pomimo tych czynności produkowano ciągle wadliwe pieczywo. To wszystko prowadziło do stopniowego narastania konfliktu pomiędzy powodem a pozwanym. Sytuację pogorszył fakt, że pomimo nieusunięcia niesprawności pieca, powód poprosił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Urlop nie został mu udzielony, więc poprosił o udzielenie urlopu na żądanie, co z kolei spowodowało utarczkę słowną pomiędzy stronami. Proces zwrotów bułek ze względu na ich pęknięcie trwał do połowy stycznia 2013 roku. W tym okresie zwrócono pozwanemu łącznie pieczywo o wartości około 100 tysięcy złotych. W styczniu 2013 roku pozwany udzielił powodowi kary pieniężnej w wysokości 700 złotych z premii motywacyjnej od miesiąca stycznia 2013 roku do odwołania z powodu braku nadzoru i kontroli nad prawidłową eksploatacją urządzeń piekarniczych. Powód odwołał się od tej kary podając, że kotłownia, zawór redukcyjny, układy parowania w piecu bułkowym i chlebowym oraz linia pączków są sprawne technicznie, natomiast nadzór nad ustawieniem układu zaparowania pieca chlebowego i bułkowego należy do obowiązków kierownictwa produkcji, gdyż ilość zadawanej pary jest jednym z elementów technologii produkcji. W odpowiedzi na odwołanie pozwany w piśmie z 15 stycznia 2013 roku wskazał, że na polecenie powoda w kotłowni przez serwis

techniczny zostało podniesione ciśnienie pary i to zwiększyło temperaturę pary i zmniejszyło wilgotność, co w konsekwencji powodowało pęknięcie skórki chleba i brak odpowiedniego zaparowania na piecu bułkowym, a dalej doprowadziło do reklamacji od klienta trzech tirów bułki zapiekanej. W połowie stycznia 2013 roku pozwany wydał polecenie stopniowego obniżenia ciśnienia pary w kotle. Proces ten trwał przez kilka dni i zakończył się w połowie stycznia 2013 roku ustaleniem prawidłowych parametrów. Pozwany oświadczeniem z 25 stycznia 2013 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: (-) braku nadzoru - kontroli nad prawidłową eksploatacją urządzeń piekarniczych, (-) braku uprawnień do pracy na tym stanowisku, (-) wydawaniu niewłaściwych poleceń co do eksploatacji maszyn, (-) podniesieniu ciśnienia pary w kotłowni bez uzgodnienia z właścicielem, które doprowadziło do pęknięcia skórki chleba oraz braku odpowiedniego zaparowania na piecu bułkowym, co naraziło piekarnię na duże straty finansowe, (-) niedopilnowanie zainstalowania czujników wilgotności oraz temperatury we wszystkich garowniach pieców MIVE, (-) niedbałość o sprzęt zakupiony i niezainstalowany - nadziewarkę masła czosnkowego, (-) brak kontroli nad eksploatacją wszystkich maszyn w zakładzie, ich konserwacji i napraw serwisowych. Powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę 4 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy oceniając rozwiązanie umowy o pracę pod względem formalnym uznał, że pozwany spełnił częściowo wymogi formalne. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy określono niekonkretnie, ponieważ zostały wymienione w sposób ogólnikowy, nieprecyzyjny i zredagowano je w sposób niejasny. Co do zachowania terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. zauważył, że zważywszy na treść przyczyn wskazanych w piśmie z dnia 25 stycznia 2013 roku tylko co do jednej przyczyny termin ten został zachowany, to jest co do przyczyny wydawania niewłaściwych poleceń co do eksploatacji maszyn, podniesienia pary w kotłowni bez uzgodnienia z właścicielem, które doprowadziło do pęknięcia skórki chleba oraz braku odpowiedniego zaparowania na piecu bułkowym, co naraziło piekarnię na duże straty finansowe. Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, że awaria

zaistniała w grudniu i styczniu 2012 roku została spowodowana przez powoda, ponieważ problemy z produkcją pieczywa rozpoczęły się, gdy pozwany podpisał kontrakt na produkcję bułek półzapeczonych, wskutek czego podniesiono skokowo wielkość produkcji. Nadto łuszczenie się skórki pieczywa wynikało ze zubożenia receptury na bułkę zapiekana przeznaczoną do mrożenia, poza tym mogło być spowodowane nieprawidłowym mrożeniem produktu półzapeczonego lub jego przechowywaniem w mroźniach. Sąd przyjął, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na przypisanie powodowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w podejmowaniu czynności polegających na wykonywaniu wskazówek serwisantów, a więc osób, które winny mieć szczegółową i fachową wiedzę w zakresie paramentów zepsutego urządzenia. Sąd na podstawie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy. Uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie było celowe zważywszy na fakt, że pozwany nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem, ponieważ powód od 5 lat prowadzi konkurencyjną działalność gospodarczą czego nie ujawnił wobec pracodawcy, a także dochodziło między stronami do utarczek słownych. Sąd stwierdził, że w dacie otrzymania pisma o rozwiązaniu stosunku pracy powód nie znajdował się w okresie ochronnym określonym przez art. 39 k.p., ponieważ jego wiek emerytalny wynosi 66 lat i 2 miesiące.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyły obie strony. Powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 45 § 2 i 3 k.p. poprzez ich niezastosowanie, pomimo że powód był objęty ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., a w konsekwencji w wypadku uznania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło niezgodnie z prawem Sąd był związany żądaniem przywrócenia do pracy, a pracownikowi, o jakim mowa w art. 39 k.p., pod warunkiem podjęcia pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę za cały czas pozostawania bez pracy; (-) art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy stanowisko procesowe powoda polegające na przywróceniu go do pracy nie stanowi nadużycia prawa i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nadto zarzucił niedopuszczalność

udzielenia ochrony prawnej stronie pozwanej na zasadzie art. 8 k.p. w sytuacji, kiedy sam pozwany złamał prawo i nie przestrzega zasad współżycia społecznego. Pozwany zaskarżył wyrok w punktach: I, II i IV, zarzucając naruszenie prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 k.p.c., a także naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1, art. 30 § 4 oraz art. 30 § 3 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 4 listopada 2014 r. oddalił obie apelacje, znosząc wzajemnie między stronami koszty procesu. Analizując w pierwszej kolejności zarzuty zawarte w apelacji powoda podkreślił, że orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość uwzględnienia roszczenia alternatywnego (odszkodowawczego) w sytuacji, gdy wybrane przez pracownika roszczenie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). Sąd stwierdził, że powód 13 kwietnia 2012 roku ukończył 61 lat i z upływem tej daty osiągnął wiek przedemerytalny w rozumieniu art. 39 k.p., ponieważ brakowało mu wówczas mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego wedle wówczas obowiązujących przepisów 65 lat. W związku z czym, Sąd Rejonowy zasądzając odszkodowanie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda w oparciu o art. 56 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. nieprawidłowo powołał art. 45 § 2 k.p., ponieważ art. 45 § 3 k.p. nie zezwala na stosowanie art. 45 § 2 k.p. w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie, a do takich zaliczał się powód. Zdaniem Sądu drugiej instancji nie oznacza to jednak, że zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu. W stosunku do pracownika, który osiągnął wiek przedemerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. można uznać, że jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie zasługuje na ochronę w świetle zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Biorąc pod uwagę okoliczności, że: (-) powód ma zarejestrowaną działalność gospodarczą i kontynuuje ją od 2008 roku, o czym nie poinformował pracodawcy, (-) pozostaje w konflikcie z pozwanym, (-) pozwany nie widzi dalszej możliwości współpracy z powodem w sytuacji, kiedy powód zajmował u pozwanego stanowisko kierownika utrzymania ruchu i w

stosunku do takiej osoby stawiane są wyższe wymagania niż do pracownika, który nie zajmuje stanowiska kierowniczego w zakładzie pracy, (-) powód ma źródło utrzymania - Sąd Okręgowy uznał, że wybrane przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zdaniem Sądu bez znaczenia był fakt, że główny ciężar prowadzenia działalności spoczywa na synach powoda. Ponadto pomimo, że Sąd zgodził się z powodem, że pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jednak stwierdził, że nie może to być przeszkodą do uznania, że wybrane przez powoda roszczenie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Oceniając z kolei zasadność zarzutów zawartych w apelacji pozwanego Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej analizy materiału dowodowego. Zdaniem Sądu drugiej instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy w formie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Oceniał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ zachowanie powoda w okolicznościach usunięcia awarii na przełomie 2012 i 2013 roku nie przemawiało za ciężkim naruszeniem przez niego obowiązków pracowniczych. Podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny były zbyt ogólnikowe i mało konkretne. Nie zgodził się z zarzutem pozwanego, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 30 § 3 k.p. Potwierdził, że co do jednej przyczyny rozwiązania umowy o pracę został zachowany termin określony w art. 52 § 2 k.p. i dotyczyło to przyczyny w postaci wydawania niewłaściwych poleceń co do eksploatacji maszyn, podniesienia pary w kotłowni bez uzgodnienia z właścicielem, które doprowadziło do pęknięcia skórki chleba oraz braku odpowiedniego zaparowania na piecu bułkowym co naraziło piekarnię na duże straty finansowe, reklamację bułek zapiekanych i zwrot wysłanego towaru. Pozostałe przyczyny miały miejsce około października i listopada 2012 roku, a nie w grudniu 2012 roku czy też w styczniu 2013 roku i

dlatego ich badanie, zdaniem Sądu, było bezprzedmiotowe. Z kolei przyczyna w postaci nieposiadania przez powoda odpowiednich uprawnień była tak ogólnie wskazana, że każda ze stron w krańcowo różny sposób to rozumiała i dlatego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że była to przyczyna niekonkretna. Sąd Okręgowy za nierzeczywiste uznał przyczyny rozwiązania stosunku pracy w zakresie niesprawowania przez powoda właściwego nadzoru nad urządzeniami piekarniczymi i braku kontroli nad eksploatacją wszystkich maszyn w zakładzie, ich konserwacji, napraw, niedbałości o sprzęt zakupiony i niezainstalowany.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości powód. Zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. oraz w związku z art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie drugiego zarzutu apelacji, czego wyrazem jest pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji odniesienia się do tego zarzutu apelacji - naruszenia prawa materialnego art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie pomimo braku ku temu podstaw.

Ponadto, zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie i odmowę udzielenia powodowi ochrony wynikającej z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, to jest art. 56 § 2 k.p. i art. 45 § 3 k.p. pomimo, że w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z przypadkiem wyjątkowym, który uzasadniałby osłabienie rygoryzmu przepisów ustanowionych w celu zagwarantowania bezpieczeństwa i ochrony trwałości stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym, nadto poprzez brak wskazania jakie zasady współżycia społecznego powód naruszył, oraz w czym przejawia się sprzeczność żądania powoda - pracownika w wieku przedemerytalnym - ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem roszczenia o przywrócenie do pracy po bezprawnym rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia; (-) niewłaściwe zastosowanie art. 56 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p. wyrażające się w niedopuszczalnym nieuwzględnieniu żądania przywrócenia do pracy pracownika podlegającemu ochronie wynikającej z art. 39 k.p., nawet w wypadku stwierdzenia, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; a w konsekwencji (-) naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie art. 57 § 1 k.p.

wyrażające się w zaniechaniu zasądzenia na rzecz powoda od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że istnieje potrzeba wykładni art. 8 k.p. poprzez próbę ponownego określenia, zredefiniowania granic stosowania tej normy adekwatnego do współczesnych realiów społeczno-gospodarczych, realiów współczesnego rynku pracy. Według skarżącego Sąd Najwyższy winien wskazać, czy w przypadku uznania przez sąd możliwości oparcia orzeczenia o normę art. 8 k.p. koniecznym jest: 1) wskazanie jaką konkretnie zasadę współżycia społecznego strona narusza, bądź na czym polega nadużycie przez stronę prawa, 2) czy decyzja procesowa sądu winna być szczegółowo uzasadniona, czy wystarczy poprzestanie na ogólnikowym stwierdzeniu, jak miało to miejsce w sprawie niniejszej. Ponadto zdaniem skarżącego, wobec braku wyjątkowych okoliczności występujących w tej sprawie, które uzasadniałyby zastosowanie art. 8 k.p. w celu nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie wynikającej z art. 39 k.p., z którym pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, a przypadku przyjęcia jej do rozpoznania o jej oddalenie, a także o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Nie były zasadne zarzuty naruszenia przepisów wymienionych w pkt 1 skargi kasacyjnej, ponieważ Sąd Rejonowy nie zastosował do swego rozstrzygnięcia przepisu art. 8 k.p. Jako zasadne należało uznać natomiast podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez Sąd drugiej instancji.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był objęty ochroną szczególną trwałości stosunku pracy z mocy art. 39 k.p. Sąd poprawnie przyjął, że nie jest możliwe w tym przypadku zastosowanie przepisu art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Jednak Sąd Okręgowy przyjął, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługuje na ochronę w oparciu o art. 8 k.p.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma ustalenie Sądu Okręgowego w kwestii zgodności z prawem rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę powoda. Sąd drugiej instancji jednoznacznie ustalił, że pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem przepisów art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Naruszenie to polegało na tym, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a ponadto przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę były zdaniem Sądu Okręgowego zbyt ogólnikowe i mało konkretne. Sąd ten stwierdza również, że nie można było przypisać powodowi winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Mając na uwadze problem dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. do roszczeń pracownika z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 k.p.) podstawowe znaczenie ma, między innymi, z naruszeniem jakich przepisów mamy do czynienia. W niniejszej sprawie, co jednoznacznie ustalił Sąd Okręgowy, doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego oraz doktryny prawa pracy zastosowanie do sprawy art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w przypadkach wyjątkowych (ekstremalnych), gdyż niewątpliwie zagraża to bezpieczeństwu obrotu prawnego. Zasada ta ma z pewnością zastosowanie do roszczeń pracownika z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Rację ma skarżący, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego miały miejsce liczne przypadki nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy i przyznanie jedynie odszkodowania w oparciu o art. 8 k.p. Jednak uzasadniały to wyjątkowe okoliczności sprawy, np. dotyczące szczególnie rażącego naruszenia obowiązków, okoliczności objęcia ochroną szczególną, czy braku uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy (zob. na ten temat uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245).

Natomiast w sprawie niniejszej nie może budzić zastrzeżeń nabycie ochrony, a co więcej pracownik (powód) nie naruszył wskazanych przez pracodawcę obowiązków.

W związku z powyższym należało ocenić, czy w tej sytuacji Sąd Okręgowy zasadnie mógł przyznać powodowi odszkodowanie w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy w oparciu o art. 8 k.p.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wynika więc z tego, że konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy. Uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Także i w tym aspekcie uznaje się, że odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych (zob. Z. Hajn: W kwestii pojmowania „zasady czystych rąk” w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Wydawnictwo Temida2, Białystok 2013, s. 145). W orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd powyższy jest przyjmowany już od dawna. Bowiem już w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 k.p., co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776).

Sąd Najwyższy zajmował stanowisko w sprawie dopuszczalności zastosowania art. 8 k.p. także w okolicznościach zbliżonych do okoliczności w rozstrzyganej sprawie.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, (OSNP 2013 nr 11-12, poz. 127) w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z

prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę ocenie sądu powinna podlegać nie tylko zasadność wypowiedzenia ale i ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego. Ponadto trafnie przyjęto, że w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika. Pogląd powyższy tym bardziej powinien mieć zastosowanie do przypadku rozwiązania niezwłocznego, będącego nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. W niniejszej sprawie pracodawca nie dosyć, że rozwiązał umowę z pracownikiem szczególnie chronionym, to wskazane przez niego przyczyny nie wypełniały przesłanki rozwiązania natychmiastowego z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Problem tego rodzaju został jednoznacznie rozstrzygnięty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, (LEX nr 607245). Przyjęto w nim, co aprobuje skład niniejszy, że jest oczywistym, że w wypadku ustalenia przez sąd, że pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powinien zostać przywrócony do pracy na podstawie art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 3 k.p., a na stosowanie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. w ogóle nie ma miejsca. Pogląd powyższy został także zaakceptowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 58/12, (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 189).

Zdaniem Sądu Okręgowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Stanowisko to miałyby być uzasadnione tym, że powód prowadził działalność gospodarczą nie informując o tym pracodawcy oraz tym, że pracodawca nie widzi dalszej możliwości współpracy z powodem. Jeżeli powyższe okoliczności miałyby zostać zakwalifikowane jako nadzwyczaj rażące i wyjątkowe, to pracodawca powinien chyba z tego powodu rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem pracodawca dokonuje tej czynności z powołaniem się na inne przyczyny, które nie zostały ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pracownikowi, z pracownikiem który podlega ochronie przed wypowiedzeniem z uwagi na wiek przedemerytalny. Mając powyższe na uwadze należało ocenić, że korzystne dla

pracodawcy rozstrzygnięcie sporu na podstawie art. 8 k.p. nie było uzasadnione. Można także stwierdzić, że nawet w innych okolicznościach ogólnikowe powołanie się na prowadzenie działalności gospodarczej i stanowisko pracodawcy o braku możliwości współpracy nie mogłoby zostać uznane za wyjątkową sytuację uzasadniającą zastosowanie art. 8 k.p.

Reasumując należało przyjąć, że w razie niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p., który nie naruszył ciężko podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest możliwe oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania na podstawie art. 8 k.p. zwłaszcza z powodu okoliczności znanych pracodawcy przed dokonaniem tej czynności.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc