

**Wyrok z dnia 9 lipca 1998 r.**

**I PKN 240/98**

**Ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy.**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Anny K. przeciwko Handlowej Spółdzielni Inwalidów „R.” w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 23 stycznia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu wyrokiem z dnia 23 stycznia 1998 r., po rozpoznaniu apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego powództwo, wyrok ten zmienił i orzekł o przywróceniu powódki do pracy w Handlowej Spółdzielni Inwalidów „R.” w P. na poprzednich warunkach.

Kasację od powyższego wyroku wniosła pozwana Spółdzielnia na podstawie określonej w art. 393<sup>1</sup> pkt 1 KPC, zarzucając naruszenie art. 1 i art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) oraz art. 8 Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając sprawę Sądy obu instancji przyjęły zasadniczo rozbieżną ocenę prawną roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana Spółdzielnia wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem wymaganych w tym zakresie zasad w ustawie z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. Nr 30, poz. 210 ze zm.), wyłącznie na skutek sytuacji ekonomicznej i konieczności likwidacji placówek handlowych, połączonej ze zmniejszeniem zatrudnienia, w tym zlikwidowanie sklepu, w którym powódka była zatrudniona. W tych okolicznościach, ale także z przedstawieniem ustaleń dotyczących sytuacji materialnej i rodzinnej powódki Sąd ten uznał, że brak jest podstaw prawnych do zakwestionowania dokonanego przez pozwaną Spółdzielnię wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Z kolei Sąd drugiej instancji na podstawie stanu faktycznego ustalonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, uzupełnionego w tym tylko, że pozwana Spółdzielnia zatrudnia pracownicę pobierającą emeryturę [...], wyprowadził odmienne wnioski, przyjmując, że wypowiedzenie umowy o pracę aczkolwiek było uzasadnione, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż nie uwzględnia sytuacji rodzinnej i materialnej powódki jako pracownika.

Powyższa ocena zdaje się utożsamiać zasady współżycia społecznego z jednostronną ochroną pracownika w opozycji do interesu prawnego pracodawcy, chociażby wyrażał się on w „uzasadnionym” wypowiedzeniu umowy o pracę. Takie zastosowanie klauzuli generalnej nasuwa wątpliwość, zwłaszcza w kontekście oceny Sądu pierwszej instancji, który uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę wyniknęło z określonej sytuacji ekonomicznej, której zakład pracy nie może inaczej rozwiązać. Wprawdzie Sąd drugiej instancji rozważał możliwość zatrudnienia powódki w miejsce innego pracownika, jednakże należy zauważyć, że chodziłoby tu tylko pośrednio o ocenę w aspekcie zasad współżycia społecznego przedmiotowej sytuacji, która polega na tym, że placówka handlowa Spółdzielni, w której pracowała powódka, została zlikwidowana. W związku z tym, nie tylko z powódką, ale ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w tej placówce rozwiązano umowy o pracę. Nie chodzi tu więc wprost o ocenę w świetle zasad współżycia społecznego tego, czy Spółdzielnia dokonała właściwego wyboru pracowników do zwolnienia z pracy, ale czy słusznie zaproponowała nowe warunki pracy niektórym tylko zwolnionym pracownikom wobec ograniczonej liczby miejsc pracy w innej placówce. Ocena tej sytuacji nie powinna ograniczać się do uwzględnienia potrzeb powódki, ale powinna mieć na uwadze

także słuszne potrzeby zakładu pracy. Należy także mieć na uwadze szczególną ochronę pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczego stosunku pracy, zwłaszcza, że według ustaleń Sądu pierwszej instancji, pozwana Spółdzielnia zachowała zasady tej szczególnej ochrony określone w ustawie Prawo spółdzielcze.

Na tle powyższych rozważań w szczególny sposób brakuje w ocenie Sądu Wojewódzkiego pogłębionej analizy zagadnienia dotyczącego zasad współżycia społecznego w kontekście przepisów prawa materialnego wskazanych w rozpatrywanej kasacji. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd w ogóle pominął zarówno art. 8 Kodeksu pracy, jak i przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wskazane braki w zakresie zasadniczego ustalenia Sądu drugiej instancji oznaczają, że określona w art. 8 Kodeksu pracy klauzula generalna nie została właściwie zastosowana w jej funkcji ochrony przed nadużyciem prawa.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku stosownie do art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

=====