

Wyrok z dnia 29 kwietnia 2005 r.

III PK 2/05

1. Nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. usprawiedliwia żądanie od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę.

2. Żądanie przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. nie może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.) z tego względu, że pracodawca wcześniej odmówił z usprawiedliwionych przyczyn przyjęcia oferty pracownika rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Apteki [...] Spółki z o.o. w Ł. przeciwko Ewie B. o zapłatę odszkodowania, na skutek kasacji pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 30 września 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.886,00 zł (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt sześć) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łańcutie wyrokiem z dnia 1 lipca 2004 r. oddalił powództwo Apteki [...] Spółki z o.o. w Ł. o zasądzenie od pozwanej Ewy B. na rzecz powoda kwoty 11.808 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 13 sierpnia 2003 r. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty postępowania w kwocie 850 zł. Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwana została zatrudniona w powodowym zakładzie pracy z

dniem 27 lipca 1998 r. na czas nieokreślony w charakterze farmaceuty, a od 1 maja 2000 r. w charakterze kierownika apteki.

W dniu 24 stycznia 2003 r. pozwana wystosowała pismo do strony powodowej z wnioskiem o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2003 r. Pracodawca nie wyraził na to zgody, do czasu znalezienia zastępstwa na stanowisku kierownika apteki. W związku z tym pozwana wniosła kolejne pismo, w którym poinformowała powoda, że rozwiązuje umowę o pracę z dniem 31 stycznia 2003 r. poprzez porzucenie pracy i zażądała wydania jej świadectwa pracy. Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie strony powodowej nie jest uzasadnione, ponieważ nie udowodniła poniesienia szkody w wyniku rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną, a także nie udowodniła związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy przez pozwaną a szkodą.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie uznał, że strona powodowa słusznie podnosi w apelacji, iż Sąd pierwszej instancji dopuścił się rażącego naruszenia przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 55 § 1¹ k.p. i art. 61¹ k.p. wskazując, iż reżim odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. jest reżimem odpowiedzialności niezależnym od tego, który został unormowany w Dziale V Kodeksu pracy. Został on ustanowiony jako instrument kontrolny i sankcja na wypadek wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest niezależna od stopnia winy pracownika.

Sąd drugiej instancji zauważył sprzeczność w argumentacji Sądu pierwszej instancji, który co do zasady dał wiarę zeznaniom pozwanej, a jednocześnie nie rozważył zasadności i warunków, w jakich doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną bez wypowiedzenia. Okoliczności w tym zakresie posiadają podstawowe znaczenie dla określenia odpowiedzialności pozwanej wobec byłego pracodawcy, bez względu na fakt powstania szkody po stronie powoda.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok kasacją, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, na skutek błędnej oceny, że oświadczenie pozwanej z dnia 31 stycznia 2003 r. było rozwiązaniem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków wobec pracownika i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie przez Sąd art. 55 § 1¹ i art. 61¹ k.p. oraz niezastosowanie art. 8 k.p., mimo że roszczenie powoda winno być uznane za nadużycie prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu. Mimo, że zarzuca ona Sądowi drugiej instancji błędną ocenę, że oświadczenie pozwanej z dnia 31 stycznia 2003 r. było rozwiązaniem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, nie zawiera ona zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co powoduje, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.). Poza sporem jest więc, że pozwana w piśmie z 24 stycznia 2003 r. wystąpiła z inicjatywą rozwiązania z powodem umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2003 r. na zasadzie porozumienia stron i że zgody pracodawcy na ten sposób rozwiązania umowy nie otrzymała, ponieważ była zatrudniona na stanowisku kierownika apteki, a pracodawca nie mógłby w tym terminie zapewnić zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest dwustronną czynnością prawną, wobec czego następuje wyłącznie przy obopólnej zgodzie stron stosunku pracy.

Jeżeli zatem pracownik w piśmie zawierającym ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron oznaczył datę tego rozwiązania, to następuje ono tylko w przypadku złożenia przez pracodawcę do tego czasu oświadczenia woli o przyjęciu oferty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 617). Brak zgody pracodawcy na proponowane przez pracownika rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron nie przekształciło się samo przez się w wypowiedzenie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 1974 r., II PR 46/74, OSP 1974 nr 10, poz. 206). W przedmiotowej sprawie zatem pozwana miała obowiązek świadczenia pracy po dniu 31 stycznia 2003 r. Tymczasem w dniu 31 stycznia 2003 r. złożyła pracodawcy oświadczenie, że wobec niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron („brak dobrej woli ze strony właściciela apteki”) zmuszona jest z tym dniem rozwiązać umowę o pracę „na zasadzie porzucenia pracy”.

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości „rozwiązania” stosunku pracy przez jej porzucenie przez pracownika. Porzucenie pracy jako sposób wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy przewidziane było w art. 64 k.p., który to przepis jednak został z dniem 2 czerwca 1996 r. skreślony na mocy art. 1 pkt 62 ustawy z dnia 2

lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Odtąd powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Wymienioną ustawą ustawodawca jednocześnie wprowadził do Kodeksu pracy prawo pracownika do rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p. oraz Oddział 6a Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia - art. 61¹ - 62 k.p.). Jeżeli więc pracownik bezzasadnie rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o odszkodowaniu orzeka sąd pracy, a odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia (art. 61² § 1 k.p. w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146, z dniem 29 listopada 2002 r.). Należy przy tym zauważyć, że w okresie od nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. do 29 listopada 2002 r. przewidziane w art. 61¹ odszkodowanie ustalane było w wysokości wyrządzonej szkody (aczkolwiek nie mogło przewyższać wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia) co oznaczało, że obowiązkiem pracodawcy było wykazanie, że skutek niezwłocznego i nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę poniósł szkodę. W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. z art. 61² § 1 k.p. usunięto zwrot, że odszkodowanie przysługuje w wysokości poniesionej szkody, co oznacza, że odszkodowanie to nie jest już uwarunkowane powstaniem szkody w majątku pracodawcy. Jego przesłanką jest nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Należy przy tym nadmienić, że odmowa pracodawcy przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez tego pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 557/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 511). Brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron może zatem skutkować albo kontynuacją stosunku pracy, albo skłonić pracownika do złożenia oświadczenia woli rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, albo bez wypowiedze-

nia w warunkach przepisu art. 55 k.p. Wprawdzie art. 55 § 1¹ k.p. uzależnia uprawnienie pracownika do jednostronnego, niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę od dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia wobec niego podstawowych obowiązków, ale jednocześnie ustawodawca wyposaża pracodawcę, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w prawo do odszkodowania należnego od pracownika (art. 61¹ i 61² k.p.). Oznacza to, że takie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym wywołuje skutek w postaci prawa pracodawcy do odszkodowania, o ile o nie wystąpi.

W przypadku, gdy pracownik wskazał przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia „z winy pracodawcy”, może domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ zdanie drugie k.p.), jednakże pracodawca w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, choćby sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542). Ustawodawca nie wyposażył pracodawcy, odmiennie niż pracownika, w prawo do wniesienia odwołania od nieuzasadnionego, bądź niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (bez winy czy też z winy pracownika), ani w prawo odwołania się od oczywiście bezzasadnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia „z winy pracodawcy”. Wywołanie skutku rozwiązującego oświadczenia woli pracownika o niezwłocznym zakończeniu stosunku pracy („porzuceniu” pracy) powoduje, że pracodawca nie może już rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu niestawiennictwa w pracy. Wadliwa - sprzeczna z prawem - czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest jednakże rekompensowana prawem pracodawcy do odszkodowania z art. 61¹ k.p., w aktualnym stanie prawnym odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody. Domaganie się zatem takiego odszkodowania i jego zasądzenie od pracownika nie może być oceniane jako nadużycie prawa w aspekcie art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy nie znalazł zatem usprawiedliwionych podstaw do uwzględnienia kasacji i w oparciu o art. 393¹² k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

=====