

Uchwała z dnia 4 marca 1999 r.

III ZP 3/99

Przewodniczący SSN: Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, po rozpoznaniu w dniu 4 marca 1999 r. sprawy z powództwa Marii G. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K. o odszkodowanie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 2 grudnia 1998 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie przepisu art. 55 § 1¹ KP i po potwierdzeniu przez zakład pracy trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołanego przepisu w wydanym świadectwie pracy, zakład ten może zarzucać brak podstawy faktycznej do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w tym trybie w sytuacji, gdy nie wniósł powództwa w oparciu o art. 61¹ KP ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

W sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ KP pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ KP.

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

Pytanie prawne sformułowane przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie - a tym samym i udzielona na nie odpowiedź Sądu Najwyższego, która wyrażona została w sentencji niniejszej uchwały - pojawiło się na tle następującego stanu faktycznego. Pismem z dnia 27 października 1997 r.

powódka Maria G. zawiadomiła stronę pozwaną (Zespół Opieki Zdrowotnej w K.), że z dniem 31 października 1997 r. rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP w związku z art. 94 pkt 2, 9 i 10 KP). W piśmie z 27 października 1997 r. powódka zażądała przy tym od pracodawcy wypłacenia jej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ KP) i jednocześnie wskazała okoliczności, które jej zdaniem świadczą o tym, iż pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki, jakie ciążyły na nim wobec niej. W odpowiedzi na pismo powódki pracodawca zawiadomił ją, że przyjął jej oświadczenie woli do wiadomości, ale odmówił wypłacenia żądanego odszkodowania, podnosząc że zarzuty stawiane mu przez powódkę są bezpodstawne i nie mają oparcia w dyspozycji art. 55 § 1¹ KP. Skutkiem odmowy wypłacenia odszkodowania przez pracodawcę Maria G. (dochodząc 2.000 zł) wniosła pozew do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Częstochowie, który jej powództwo o odszkodowanie oddalił (wyrok z dnia 14 maja 1998 r. [...]). Sąd ten ustalił, że przyczyny wskazane przez powódkę nie mogły być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Na tej podstawie Sąd uznał, że powódka bezpodstawnie rozwiązała umowę o pracę w trybie niezwłocznym, a wobec tego „nie należą się jej świadczenia związane z takim sposobem ustania stosunku pracy”. Rozpoznając apelację Sąd drugiej instancji uznał, że na tle rozstrzygnięcia Sądu pracy powstaje wątpliwość co do rozumienia obowiązującego prawa, mając przy tym na uwadze to, że pracodawca przyjął oświadczenie woli powódki i wydał jej świadectwo pracy potwierdzające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ KP, a jednocześnie nie wniósł powództwa na podstawie art. 61¹ KP.

Formułując odpowiedź na zadane mu pytanie prawne Sąd Najwyższy miał na uwadze w pierwszym rzędzie wnioski jakie wypływają z analizy logiczno-językowej art. 55 § 1¹ KP. Przepis ten stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w art. 55 § 1, a więc bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Z przepisu tego wynika, że przesłankami nabycia przez pracownika prawa do

odszkodowania jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w określony sposób (w określonym „trybie”), a mianowicie bez zachowania okresu wypowiedzenia, oraz dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, nie zaś powołanie się przez pracownika (zwłaszcza w piśmie rozwiązującym umowę o pracę), że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków. Skoro zaś jedną z przesłanek roszczenia z art. 55 § 1¹ KP jest „dopuszczenie” się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, to gdy tego „dopuszczenia się” nie ma, a więc określony fakt nie miał miejsca, roszczenie po stronie pracownika nie może powstać i wobec tego pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia odszkodowania. W tym stanie rzeczy, jeżeli w przekonaniu pracodawcy brak jest przesłanek z art. 55 § 1¹ KP, to może oczywiście odmówić wypłacenia odszkodowania (jest on zobowiązany tylko do tego, co mu prawo nakazuje). Pracownik, który jest zdania, iż pracodawca w rzeczywistości dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków, może dochodzić swoich racji w sądzie pracy, a pracodawca może wykazywać, że pracownik nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo iż powołuje się na to, że przyczyną dokonanego przez niego rozwiązania było naganne (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków), zachowanie się wobec niego pracodawcy. W przedstawionym pytaniu prawnym zawarta jest w istocie sugestia, iż pracownik może mieć prawo do odszkodowania, mimo że rozwiązał umowę o pracę wbrew obowiązującym przepisom prawnym, co w żadnym razie nie może zostać zaakceptowane. Gdyby nie szczególne uregulowania i konstrukcje prawa pracy dotyczące wadliwych czynności prawnych prowadzących do rozwiązania umowy o pracę, należałoby uważać, że rozwiązanie niezwłoczne dokonane przez pracownika wbrew prawu jest nieważne (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP); skoro zaś czynność prawna zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę umowy tej nie rozwiązuje, to jest oczywiste, że o żadnym odszkodowaniu, jako następstwie rozwiązania umowy o pracę, mowy być nie może. Z unormowań Kodeksu pracy wynika jednakże, że tak jak w przypadku wadliwych czynności pracodawcy zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, również w razie wadliwości oświadczeń woli pracownika - zwłaszcza ze względu na obowiązywanie zasady wolności pracy - mimo ich sprzeczności z prawem, przewidziany w nich skutek, tj. rozwiązanie stosunku pracy, następuje. To, że wadliwa - sprzeczna z prawem czynność prawna (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) pracownika wywołuje zamierzony przez niego skutek (mimo swej

wadliwości) nie może wszakże oznaczać, że na takiej czynności pracownik nie tylko, że nic nie traci - bo zgodnie z jego wolą umowa o pracę zostaje rozwiązana we wskazanym przez niego terminie - ale dodatkowo jeszcze miałby na tym zyskiwać (dopuszczając się bezprawia), gdyby pracodawca - przyjmując pogląd sugerowany przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zobowiązany byłby do wypłacenia odszkodowania zawsze wtedy, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powołaniem się na art. 55 § 1¹ KP, niezależnie od tego, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Odszkodowanie to powinno być przy tym wypłacone z chwilą rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, a więc niezależnie od tego, czy i kiedy ewentualnie pracodawca wystąpiłby z roszczeniem przewidzianym w art. 61¹ KP. Ponadto z roszczeniem z art. 61¹ KP pracodawca może wystąpić tylko wtedy, kiedy poniesie szkodę, co nie w każdym przypadku ma miejsce. Oprócz tego, przyjmując sugerowane przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podejście do rozważanej kwestii, należałoby stwierdzić - odwołując się do reguł wykładni logiczno-językowej - że nawet zasądzenie na rzecz pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 61² § 1 KP nie prowadziłoby do pozbawienia pracownika odszkodowania uzyskanego na podstawie art. 55 § 1¹ KP, gdyż konsekwencją orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy jest tylko to, iż nie stosuje się art. 55 § 3 KP, a nie że stosuje art. 55 § 1¹ KP (art. 61² § 2 KP). Innymi słowy, pracodawca otrzymywałby odszkodowanie na podstawie orzeczenia sądu pracy, a pracownik zachowywałby wcześniej wypłacone odszkodowanie uzyskane na mocy art. 55 § 1¹ KP. Kwoty tego odszkodowania nie możnaby przy tym odliczyć od odszkodowania zasądzanego na rzecz pracodawcy, bo skoro należy się ono zgodnie z prawem (według sugerowanej interpretacji na podstawie art. 55 § 1¹ KP), to nie może ono być traktowane jako element szkody poniesionej przez pracodawcę.

Wszystko to prowadzi do wniosku, że nie tylko bezpośrednio rozumienie art. 55 § 1¹ KP, ale także wykładnia celowościowa i systemowa, uzasadniają stanowisko przedstawione w sentencji niniejszej uchwały.

=====