

POSTANOWIENIE

Dnia 4 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa N. Spółki
z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.
przeciwko K. M.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę
i o sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 marca 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 30 marca 2023 r., sygn. akt V Pa 78/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł
(dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego wraz z ustawowymi odsetkami za
czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu
orzeczenia do dnia zapłaty.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z 30 marca 2023 r., V Pa 78/22, po rozpoznaniu apelacji pozwanego K.

M. wniesionej od wyroku Sądu Rejonowego w Sandomierzu z 7 kwietnia 2022 r., IV P 113/21, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, że oddalił powództwo N. Sp. z o.o. w S. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, oddalił apelację w pozostałej części oraz orzekł o kosztach procesu.

Strona powodowa wniosła skargę kasacyjną zaskarżając ten wyrok w części, tj. w części oddalającej powództwo. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułował zagadnienia prawne: 1/ Czy rozwiązanie przez pracownika umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. bez podania wskazanej tam przyczyny samo w sobie nie jest rozwiązaniem nieuzasadnionym?, 2/ Czy pracownik stosując powyższy tryb nie ma obowiązku nawiązania do wskazanej przyczyny w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków wobec pracownika (nawet w formie ustnej)?, 3/ Czy wskazana przez pracownika przyczyna rozwiązania umowy o pracę z art. 55 § 1¹k.p. powinna być konkretna i szczegółowa?, 4/ Czy "zła atmosfera w pracy" oraz niezadowolenie z wynagrodzenia są wystarczającą podstawą do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę art. 55 § 1¹ k.p. przez pracownika? Dodatkowo skarżąca wskazała na potrzebę wykładni art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 61¹ k.p., poprzez rozstrzygnięcie, czy powołanie takich przyczyn jak niskie wynagrodzenie, zły system organizacji pracy oraz zła atmosfera w pracy uzasadnia rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1),

istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania i jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą istotne okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania, którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania istnienia w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek w pierwszej kolejności nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juredyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można przy tym zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, LEX nr 2630721).

Natomiast w razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących

rozbieżności w orzecznictwie, przepisy mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego powinny należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211). Rzeczą skarżącego jest zaś wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, ze sprecyzowaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego: z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231; z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 2-4, poz. 43 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Oczywiście jest, iż budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała istnienia wskazanych przesłanek przedsądu.

Odpowiedzi na zagadnienia prawne sformułowane przez skarżącą udzielił już Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 2024 r., II PSKP 48/23 (LEX nr 3768249). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że kodeks pracy przewiduje jedynie dwie sytuacje, kiedy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: w art. 55 k.p., jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a

pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe oraz w art. 55 § 1¹ k.p. - kiedy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Nie oznacza to jednak, że w przypadku "porzucenia" pracy przez pracownika oraz nie posiadania przez niego orzeczenia stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, zastosowanie ma mieć niejako automatycznie drugi z przypadków, czyli rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Rozwiązując umowę o pracę w ten sposób, pracownik w takiej sytuacji jest obowiązany dochować odpowiedniego trybu, określonego w art. 55 § 2 k.p., co odnosi się do przypadku wymienionego w § 1 (braku wykonania orzeczenia lekarskiego przez pracodawcę), jak i w § 1¹ (ciężkiego naruszenia obowiązków). Oświadczenie woli pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Brak zachowania zarówno formy pisemnej, jak i podania przyczyny stanowi wadliwość rozwiązania stosunku pracy, niemniej jednak trudno z tym wiązać rygor bezskuteczności tej czynności. Wynika to z określenia "powinno", jak i z całokształtu wymagań prawa pracy, co do odpowiedniej formy zawierania umów o pracę (art. 29 k.p. i art. 30 k.p.). Przede wszystkim jednak pracownik musi złożyć oświadczenie woli.

W rozpoznawanej sprawie pracownik nie złożył żadnego oświadczenia, a jedynie w dniu 4 października 2021 r. oznajmił swojemu bezpośredniemu przełożonemu, iż chce odejść z pracy w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na złą atmosferę w pracy. Dnia następnego, tj. 5 października 2021 r., stawiał się w pracy jedynie aby zabrać swoje rzeczy osobiste.

Ustnego oświadczenia pozwanego nie można uznać za oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika - i to jeszcze z winy pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 65 § 1 k.c., który znajduje zastosowanie na zasadzie art. 300 k.p. także do oświadczeń składanych w ramach stosunku pracy, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Podstawowe znaczenie w praktyce dokonywania wykładni oświadczeń woli ma uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95 (OSNC 1995/12, poz. 168),

powszechnie akceptowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którą interpretując oświadczenia woli według polskiego systemu prawnego, należy stosować kombinowaną metodę wykładni, która obejmuje dwie fazy wykładni. W fazie pierwszej należy ustalić sens oświadczenia woli (zarówno z punktu widzenia nadawcy, jak i adresata oświadczenia). W przypadku rozbieżności w rozumieniu przez strony złożonego oświadczenia należy w fazie drugiej (obiektywnej) ustalić, jak adresat oświadczenia je zrozumiał i jak zrozumieć powinien. W swoim oświadczeniu pozwany nie powołał żadnej przyczyny "porzucenia pracy". Literalna wykładnia tego oświadczenia pozwanego prowadzić powinna do wniosku, że jego zamiarem było jedynie zakomunikowanie pracodawcy, że w dniu złożenia oświadczenia zaprzestał wykonywania obowiązków pracowniczych - porzucił pracę w trybie natychmiastowym. Takie zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia - z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Pracownik, który zdecyduje się rozwiązać umowy o pracę w sposób faktyczny, czyli nie stawiając się w pracy, ryzykuje bowiem zwolnieniem w trybie "dyscyplinarnym". Z samego jednak faktu sabotowania pracy nie wynika jeszcze wola rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 61¹ k.p. jednoznacznie wskazuje, że odszkodowanie przysługuje w razie "nieuzasadnionego rozwiązania umowy" przez pracownika w trybie natychmiastowym. Chodzi zatem o przypadek, kiedy pracownik skorzystał z trybu przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p., mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. W tym przypadku dyspozycja art. 61¹ k.p. nie została wypełniona, bowiem pozwany nie rozwiązał z powodem umowy o pracę z powodu przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p.

Ustawodawca nie przewidział w ogóle sankcji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika, że o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę

podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zatem nie w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania. Samo naruszenie przez pracownika wymogów formalnych (art. 55 § 2 k.p.) nie uzasadnia jeszcze roszczeń po stronie pracodawcy. Zarówno zatem inna forma oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy niż pisemna, niepodanie przyczyny rozwiązania umowy lub jej nieprawidłowe określenie, bądź też przekroczenie terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę - nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy. Wskazane w przepisie art. 61¹ k.p. odszkodowanie przysługuje zatem pracodawcy tylko w przypadku jedynej wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest "nieuzasadnione", a więc gdy oświadczenie zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 Nr 11, poz. 208; z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 Nr 1, poz. 4; z 5 stycznia 2020 r., III PK 5/19, Legalis nr 2523066, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2022 r., III PUNP 7/21, Legalis nr 2737558).

Zachowanie pracownika, polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy może być ocenione w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku "porzucenia pracy" przez pracownika, bez dokonania jakiejkolwiek czynności prawnej, bądź w przypadku nie podania przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. nie przysługuje. Pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownik może bowiem zostać pociągnięty do naprawienia szkody, jaką pracodawca poniósł w związku z nieświadczeniem przez niego pracy. Pracodawca w takiej sytuacji zobowiązany jest do wykazania nie tylko, że poniósł szkodę, ale także jest zobowiązany wykazać, jaka jest jej rzeczywista wysokość.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., o kosztach postępowania orzekając na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[a.ł.]