

Sygn. akt II PK 131/14

POSTANOWIENIE

Dnia 14 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa R. D.

przeciwko A. w S.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 31 stycznia 2014 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 31 stycznia 2014 r. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię: 1) art. 415 k.c. w zw. z art. 58 i 300 k.p. poprzez uznanie, iż tylko umyślne i zawinione (wina umyślna) naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą za niezgodne z prawem rozwiązanie w pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, 2) art. 471 i 472 k.c. w zw. z art. 58 i 300 k.p. poprzez uznanie, iż przepisy te, tj. o odpowiedzialności kontraktowej nie mają zastosowania do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, 3) art. 56 § 1 w zw. z art. 52 § 1, 2 k.p.

poprzez przyjęcie, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, które następnie jest uchylone przez Sąd nie stanowi naruszenia prawa. Jako podstawą przyjęcia skargi do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sformułowanego w formie następujących pytań: 1) czy na podstawie art. 56 § 1 i 58 w zw. z art. 52 § 1 i 2 k.p. w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostaje uznane przez Sąd za bezzasadne można uznać, iż pracodawca dopuścił się naruszenia prawa i nienależytego wykonania zawartej między stronami umowy, uzasadniające wystąpienie przez pracownika z roszczeniem o odszkodowanie uzupełniające, 2) czy na podstawie art. 417 i 472 k.c. w zw. z art. 58 i 300 k.p. możliwe jest dochodzenie odszkodowania uzupełniającego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto wskazano, że przyjęcie skargi do rozpoznania uzasadnia potrzeba wykładni art. 415 k.c. i ujednolicenia orzecznictwa w zakresie stosowania tego przepisu z uwagi na fakt, iż w sprawach cywilnych niezwiązanych z stosunkiem pracy orzecznictwo sądowe nic nie wspomina aby odpowiedzialność odszkodowawcza oparta o ten przepis ograniczała się jedynie do przypadków winy umyślnej, zaś w przypadku odszkodowań związanych ze stosunkiem pracy, tj. niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę Sąd Najwyższy wskazuje, iż odpowiedzialność dotyczy jedynie winy umyślnej. W ocenie skarżącego, skarga powinna zostać przyjęta również dlatego, że jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328). Ma to umożliwić wybór jedynie takich spraw, które powinny zostać rozpoznane przez organ najwyższego szczebla sądownictwa ze względu na interes publiczny (postanowienie SN z 29 stycznia 2011 r., I UK 295/10, niepubl.). Podstawowym celem postępowania kasacyjnego jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni oraz wkład Sądu Najwyższego

w rozwój prawa i jurysprudencji (postanowienie SN z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Już na wstępie należy zauważyć, że ujęte w skardze przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają. Nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne *prima facie*, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, niepubl.).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do twierdzenia skarżącego o istnieniu w tej sprawie istotnego zagadnienia prawnego uzasadniającego przyjęcie skargi do rozpoznania, należy wskazać, że zagadnienie prawne nie budzi poważnych wątpliwości, jeżeli skarżący nie uzasadni tego przez wskazanie, że dotychczasowe orzecznictwo i doktryna prawa nie dają w tym zakresie wystarczającego rozwiązania (postanowienie SN z dnia 27 maja 2010 r., II PK 66/10, niepubl.). Wywodu takiego brak w rozpoznawanej skardze. Niezależnie od tego wskazanym jest zwrócenie uwagi, że kwestia podstawy prawnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika była przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury. Analiza orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. w sprawie o sygn. akt SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128, uzasadnia wniosek o ukształtowaniu się jednolitej linii orzeczniczej w tej kwestii. Należy podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. - wbrew temu co twierdzi skarżący - nie przesądził, że w sprawie naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika podstawą prawą roszczenia odszkodowawczego pracownika jest art. 417 i n. k.c. Trybunał w uzasadnieniu tego wyroku wskazał jedynie – nie zajmując się tą kwestią bliżej – że ponieważ sprawa

naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana, na podstawie art. 300 k.p. *„należy w tym zakresie stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n.”* (por. uzasadnienie wyroku TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05). Kwestię tą rozstrzygnął Sąd Najwyższy, przyjmując, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej art. 415 w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188, wyrok SN z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, LEX nr 653652, wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296, wyrok SN z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11, LEX nr 1170994). Uwzględniając powyższe, nie można uznać, że sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne budzi poważne wątpliwości, jest istotne w stopniu uzasadniającym przyjęcie skargi, będącej nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, do rozpoznania.

Wskazana przez skarżącego potrzeba wykładni art. 415 k.c. jako podstawa przyjęcia skargi do rozpoznania, również okazała się nieuzasadniona. Po pierwsze należy zwrócić uwagę, że konieczność wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. zachodzi tylko wtedy, kiedy wynik sprawy uzależniony jest od interpretacji przepisów przedstawionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (tak też Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 września 2007 r., I UK 161/07, LEX nr 885063). W tej sprawie jej wynik nie zależy od wykładni art. 415 k.c., ale od wykładni art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z art. 300 k.p. wynika natomiast konieczność stosowania Kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa odpowiednio, a nie wprost. Odpowiednie stosowanie zakłada z kolei dopuszczalność modyfikowania przepisów Kodeksu cywilnego ze względu na zasady prawa pracy, w tym zasadę sprawiedliwości społecznej. Już z tej przyczyny należy odrzucić twierdzenie skarżącego o wywodzeniu istnienia rozbieżności w orzecznictwie co do pojęcia

winy poprzez zestawienie orzeczeń dotyczących wykładni art. 415 k.c. oraz orzeczeń dotyczących wykładni art. 415 k.c. stosowanego w zw. z art. 300 k.p., a więc odpowiednio z uwzględnieniem zasad prawa pracy.

Niezależnie od tego należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, w myśl której odpowiedzialność deliktową pracodawcy uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyroki SN z dnia: 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188, 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; 23 maja 2012 r., I PK 193/11, LEX nr 1170994, czy także wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 279). Jednocześnie trudno zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że stanowisko takie rodzi rozbieżność ze stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego przyjętym w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. Trybunał, wskazując na racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, a mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10 argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Ponadto w wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 Sąd Najwyższy stwierdził, że ustawowe ograniczenie w art. 59 k.p. wysokości odszkodowania jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną, w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego.

Mając na uwadze trudną sytuację majątkową powoda na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążenia powoda kosztami procesowymi.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.