

POSTANOWIENIE

Dnia 19 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
przeciwko T. G.
o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy
o pracę bez wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 czerwca 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego;**
- III. przyznaje radcy prawnej I. G. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w W. tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie pozwanego w postępowaniu kasacyjnym z urzędu 240 zł (dwieście czterdzieści) podwyższone o stawkę podatku od towarów i usług.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2019 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację pozwanego T. G. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 9 października 2018 r. w sprawie z powództwa M. spółki z o.o. w W. o odszkodowanie z tytułu

nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu odwoławczego przedstawienie przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wyłącznie definicji mobbingu wynikającej z przepisów Kodeksu pracy, nie spełnia wymogu podania konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Postępowanie takie pozbawia na wstępie pracodawcę możliwości rzetelnej oceny konieczności wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem wskazanym w art. 61¹ k.p. Zgodnie z powyższym przepisem w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Dla Sądu drugiej instancji, podobne jak dla Sądu Rejonowego, oczywiste było, że art. 94³ § 5 k.p. odnosi się do roszczenia pracownika wskazanego w art. 94³ § 4 k.p. W sytuacji gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę w trybie przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p., musi w pierwszej kolejności postąpić zgodnie z art. 55 § 2 k.p., ponieważ przepis ten odnosi się do składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Art. 94³ § 5 k.p. dotyczy natomiast wymogu podania na piśmie przyczyn rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, kiedy pracownik chce wystąpić z roszczeniem wobec pracodawcy o odszkodowania w związku z jego działaniami mobbingowymi. Tym samym podnoszony w apelacji zarzut naruszenia art. 94³ k.p. Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia: art. 227 w zw. z art. 381 i art. 382 w zw. z 391 § 1 oraz art. 262 k.p.c., a także na naruszeniu przepisów prawa materialnego: art. 94³ § 5 k.p., art. 55 § 2 zdanie drugie w zw. z art. 52 § 2 k.p., art. 61¹ k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, iż w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni prawa w zakresie zastosowania art. 94¹ § 5 k.p., to jest rozstrzygnięcia, czy przepis ten w sposób kompletny i autonomiczny reguluje tryb rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w sytuacji, gdy uzasadnienie tego wypowiedzenia stanowi mobbing,

czy też w drodze analogii stosować należy normę art. 52 § 2 k.p. A także, czy do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 94³ § 5 k.p. stosować należy art. 61¹ k.p. w drodze analogii, czy też z uwagi na brak odniesienia się do tego przepisu, tak jak w przypadku rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1 k.p., przepis ten zastosowania mieć nie będzie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zauważyć należy, że między pierwszą i drugą z powyższych przyczyn kasacyjnych występuje związek, a jednoznaczne wyznaczenie granicy między nimi w konkretnych sytuacjach może być utrudnione. (T. Ereciński, J. Gudowski, System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia, Lex 2013). W doktrynie wskazuje się również, że pod pojęciem „zagadnienia prawnego” kryją się przede wszystkim przypadki dotyczące wykładni przepisów budzących wątpliwości (W. Sanetra, O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego, Przegląd Sądowy, 9/2006, s. 16; J. Iwulski, Kasacja po nowelizacji, PiZS 12/2000, s. 28).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotne zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawnym, a jego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7–8, s. 51). Istotne

zagadnienie prawne może odnosić się zarówno do prawa procesowego, jak i materialnego (M.P. Wójcik, [w:] Komentarz aktualizowany do Kodeksu postępowania cywilnego, red. J. Bodio, Lex 2016). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Odwołanie się do przyczyny istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., wymaga wskazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi wątpliwości, nie doczekał się wykładni, jak też, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2014 r., II CSK 600/13, LEX nr 1466239).

Przedstawiona przez skarżącego wątpliwość nie ma powyższego charakteru, bowiem Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dokonał już wykładni przepisów regulujących kwestię rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu mobbingu. W wyroku z dnia 6 lutego 2009 r., (I PK 147/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 209) przyjął, że z art. 94³ § 4 i 5 k.p. wynika jedynie, iż pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania (w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów), jednak możliwość dochodzenia odszkodowania jest uzależniona od złożenia przez pracownika wyraźnego oświadczenia na piśmie, że rozwiązuje umowę o pracę z przyczyny, o której mowa w § 2 (czyli z powodu mobbingu), uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podstawą rozwiązania umowy o pracę może być mobbing stosowany przez pracodawcę lub naruszenie przez niego obowiązku zapobiegania

mobbingowi. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może nastąpić za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) lub bez wypowiedzenia, jeżeli zachowanie pracodawcy może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 14). W obydwu przypadkach oświadczenie pracownika powinno być złożone na piśmie i wskazywać mobbing jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a przy rozwiązaniu bez wypowiedzenia przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. - powinno ono nastąpić także w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu (art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.). Ponieważ mobbing ma charakter ciągły, termin ten należy liczyć od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. O kosztach pomocy prawnej udzielonej z urzędu rozstrzygnięto na podstawie § 15 ust. 1 pkt 2 w związku z § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 68).