



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa K. Ł.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej z siedzibą w T.
o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku
z dnia 9 lutego 2022 r., sygn. akt V Pa 61/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z 9 lutego 2022 r., V Pa 61/21, oddalił apelację powoda K. Ł. od wyroku

Sądu Rejonowego w Białymstoku z 8 września 2021 r., VI P 139/21, uznającym za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r. złożone powodowi przez pozwanego pracodawcę K. S.A. w T..

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora Biura Produktów Grupy do spraw Kluczowych Klientów i Promocji Rynkowych. Od dnia 11 maja 2021 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. Zwolnienie lekarskie zostało mu wystawione w ww. dacie o godz. 9:55, a informację o niezdolności pracownika do pracy pracodawca otrzymał o godz. 14:24. W tym samym dniu o godz. 10:33 pozwana przesłała powodowi drogą elektroniczną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny swej decyzji pozwana wskazała brak skuteczności w pozyskiwaniu kluczowych klientów oraz likwidację stanowiska pracy. Powód zapoznał się z treścią oświadczenia pracodawcy przesłanego drogą elektroniczną w dniu 12 maja 2021 r.

Wobec wypowiedzenia umowy o pracę powód wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy podnosząc, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a nadto było nieuzasadnione. Pozwana w piśmie procesowym stanowiącym odpowiedź na pozew uznała powództwo w całości i wniosła o nieobciążanie jej kosztami procesu. W dniu 1 lipca 2021 r. pozwana przesłała powodowi oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, powód odebrał przesyłkę kurierską w dniu 2 lipca 2021 r., jednak pismo pozwanego pozostało bez odpowiedzi.

Pismem procesowym z dnia 19 lipca 2021 r. pełnomocnik powoda poinformował, iż w związku z uznaniem powództwa, przedstawiciel pozwanego kontaktował się z powodem celem ustalenia możliwości ugodowego zakończenia sporu. Nadto pełnomocnik powoda wskazał, iż przeprowadzenie rozmów mediacyjnych nie jest jednak możliwe z uwagi na niezdolność powoda do pracy i w związku z powyższym wniósł o niewyznaczanie terminu rozprawy/posiedzenia przynajmniej do końca sierpnia 2021 r. W odniesieniu do oświadczenia pozwanego o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1 lipca 2021 r. pełnomocnik powoda wskazał, iż nie wywołuje ono żadnych skutków prawnych.

Kolejnym pismem z dnia 30 sierpnia 2021 r. pełnomocnik powoda poinformował, że powód nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Wskazywał również, że w dniu 20 sierpnia 2021 r., po ustaniu niezdolności do pracy, powód stawiał się w pracy i otrzymał kolejne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia o treści tożsamej jak w oświadczeniu z dnia 11 maja 2021 r. Zdaniem pełnomocnika powoda podjęte przez pozwaną czynności świadczą o pozorności woli ugodowego zakończenia sporu i stanowią nadużycie prawa w zakresie rozwiązywania umów o pracę.

Sąd Rejonowy w Białymstoku stwierdził, iż uznanie powództwa przez pozwanego pracodawcę nie było sprzeczne z prawem ani nie miało na celu obejścia prawa. Zdaniem Sądu uznanie to nie pozostawało także w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w szczególności nie sposób było przyjąć, iż będzie ono skutkowało pokrzywdzeniem powoda. Strony postępowania były zgodne co do tego, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, a mianowicie art. 41 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy w Białymstoku uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r. złożone przez pozwanego pracodawcę.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód wnosząc o jego zmianę w całości i uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 44.910 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia apelacji do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd nie stwierdził naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p. Zauważył, że jak przyjęto w orzecznictwie, przesłanką zaskarżenia orzeczenia w postępowaniu cywilnym jest istnienie interesu prawnego w zaskarżeniu orzeczenia. Interes prawny w zaskarżeniu, określany jako gravamen, rozumiany jest - najogólniej rzecz ujmując - jako pokrzywdzenie polegające na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a sentencją zaskarżonego

orzeczenia. Brak tak rozumianego interesu prawnego prowadzi do odrzucenia środka odwoławczego, chyba że interes publiczny wymaga merytorycznego rozpoznania tego środka. W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu, nie można było doszukać się takiego pokrzywdzenia. Wyrok Sądu pierwszej instancji był w rzeczywistości równoznaczny z przywróceniem powoda do pracy. Sąd odwoławczy podkreślił przy tym, że pozwana po doręczeniu odpisu pozwu podjęła czynności w celu przywrócenia stanu zgodnego z prawem. Potwierdzeniem tego było przesłane powodowi oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Zatem pracodawca przywrócił powoda do pracy. Powód stawiał się do pracy po dokonaniu badań zleconych przez pracodawcę. Mając na uwadze powyższe Sąd stwierdził, że żądanie powoda zostało w rzeczywistości spełnione. Wobec tego zmiana orzeczenia Sądu pierwszej instancji byłaby w tym przypadku nieuzasadniona.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając naruszenie: (-) art. 45 § 1 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że uznanie za bezskuteczne złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z 11 maja 2021 r. było prawidłowe, w sytuacji, gdy umowa ta z uwagi na upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia uległa rozwiązaniu, w związku z czym Sąd powinien był orzec zgodnie z ostatecznie sprecyzowanym przez powoda żądaniem; (-) art. 45 § 2 k.p. przez błędnie nie zastosowanie i nie zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, w sytuacji, gdy uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z 11 maja 2021 r. za bezskuteczne było niecelowe, gdyż 20 sierpnia 2021 r. powód otrzymał od pozwanego pracodawcy kolejne wypowiedzenie umowy o pracę; (-) art. 316 § 1 k.p.c. przez błędne niezastosowanie i przyjęcie, że uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 11 maja 2021 r. złożonego powodowi było prawidłowe, w sytuacji, gdy Sąd wydając wyrok powinien brać za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, a więc uwzględnić fakt, że umowa ta z uwagi na upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia uległa rozwiązaniu, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia apelacji powoda; (-) art. 213 § 2 k.p.c. przez błędne zastosowanie, w sytuacji, gdy w realiach rozpatrywanej sprawy uznanie powództwa było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż podejmowane przez pozwanego pracodawcę działania, tj. samo uznanie powództwa a także próby ugodowego załatwienia sprawy, okazały się być tylko i wyłącznie pozorne, a po

powrocie do pracy powoda 20 sierpnia 2021 r., zostało mu złożone kolejne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia o treści tożsamej jak w oświadczeniu z 11 maja 2021 r., co skutkowało utrzymaniem w mocy wadliwego orzeczenia z uznania.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna.

Skarga kasacyjna jest oparta o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., a więc, że jest oczywiście uzasadniona oraz o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., a więc, że w sprawie występuje istotne zagadnienia prawne: czy w sytuacji zmiany przedmiotowej powództwa w postępowaniu apelacyjnym w oparciu o art. 383 k.p.c., polegającej na żądaniu w miejsce pierwotnego roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę - zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia (art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p.), można przyjąć pokrzywdzenie powoda zaskarżonym przez niego orzeczeniem uznającym za bezskuteczne złożone powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, i w konsekwencji, że ma on interes prawny w kwestionowaniu orzeczenia.

Skarżący zarzuca Sądowi odwoławczemu: naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie tj. art. 45 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm., dalej przywoływanej jako „k-p-”), poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że uznanie za bezskuteczne złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r. było prawidłowe, w sytuacji, gdy umowa ta z uwagi na upływ 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia uległa rozwiązaniu, w związku z czym Sąd winien był orzec zgodnie z ostatecznie sprecyzowanym przez powoda żądaniem; art. 45 § 2 k.p., poprzez jego błędnie niezastosowanie, i niezasądzenie na rzecz powoda

odszkodowania, w sytuacji, gdy uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r. za bezskuteczne było niecelowe, gdyż w dniu 20 sierpnia 2021 r. powód otrzymał od pozwanego pracodawcy kolejne wypowiedzenie umowy o pracę, naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 316 § 1 k.p.c., poprzez jego błędne niezastosowanie i przyjęcie, że uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r., złożonego powodowi było prawidłowe, w sytuacji, gdy Sąd wydając wyrok powinien brać za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, a więc uwzględnić fakt, że umowa ta z uwagi na upływ 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia uległa rozwiązaniu - co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia apelacji powoda oraz art. 213 § 2 k.p.c., poprzez jego błędne zastosowanie, w sytuacji, gdy w realiach rozpatrywanej sprawy uznanie powództwa było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż podejmowane przez pozwanego pracodawcę działania tj. samo uznanie powództwa a także próby ugodowego załatwienia sprawy okazały się być tylko i wyłącznie pozorne, a po powrocie do pracy powoda w dniu 20 sierpnia 2021 r., zostało mu złożone kolejne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia o treści tożsamej jak w oświadczeniu z dnia 11 maja 2021 r., co skutkowało utrzymaniem w mocy wadliwego orzeczenia z uznania.

Pozwana Spółka twierdzi natomiast, że powód nie może być pokrzywdzony wyrokiem stwierdzającym bezskuteczność wypowiedzenia, jeżeli wyrok jest zgodny z jego żądaniem – aktualnym na moment zamknięcia rozprawy w I instancji.

Stosownie do art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Adekwatnie zaś do 45 § 1 tej ustawy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowaniu. Natomiast stosownie do art. 45 § 2 tejże samej ustawy, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Zgodnie z art. 47 Kodeksu pracy, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zgodnie z art. 213 § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r., Kodeks postępowania cywilnego (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm.), sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Natomiast stosownie do art. 316 § 1 tejże samej ustawy, po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasadzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy.

Istota sporu dotyczyła prawidłowości rozstrzygnięcia w przedmiocie żądań skarżącego, wydanego przez Sąd pierwszej instancji, a następnie podtrzymanego przez Sąd II instancji – o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne.

W ocenie skarżącego, w realiach rozpatrywanej sprawy w chwili wydania wyroku przez Sąd Rejonowy w Białymstoku upłynął już okres wypowiedzenia, co oznacza, że jeżeli Sąd ten uznając wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, powinien

orzec o przywróceniu powoda do pracy albo o odszkodowaniu. Tymczasem Sąd Okręgowy zaakceptował uznanie bezskuteczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, chociaż z upływem okresu wypowiedzenia umowa uległa już rozwiązaniu. Tak więc naruszenie art. 316 § 1 k.p.c., spowodowało również naruszenie art. 45 § 1 k.p. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że wyartykułowane wyżej naruszenia art. 45 § 1 k.p., oraz art. 316 k.p.c., są oczywiste i widoczne bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej ich analizy, które w konsekwencji spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, gdyż w przypadku prawidłowego zastosowania przywołanych przepisów Sąd Okręgowy musiałby zmienić zaskarżony wyrok i zasądzić odszkodowania na rzecz powoda. Nie sposób się również zgodzić z Sądem Okręgowym, jakoby „wyrok Sądu pierwszej instancji był w rzeczywistości równoznaczny z przywróceniem powoda do pracy”. Podkreślenia przy tym wymaga, że mając na uwadze reguły procesowe, trzeba stwierdzić, że przedmiot sporu identyfikowany jest przez przepisy prawa materialnego. Analiza art. 45 § 1 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie są roszczeniami tożsamymi. Wyznaczają je inne przesłanki, a nadto mają odmienny charakter (pierwsze zmierza do unicestwienia czynności prawnej pracodawcy, drugie, polega na ponownym ukształtowaniu stanu prawnego). Dodać do tego należy, że oba żądania nie są względem siebie alternatywne (nie znajduje zatem zastosowania art. 477¹ k.p.c.). Wynika to z tego, że wzajemnie się nie zastępują. Granica między nimi wyznaczana jest czynnikiem temporalnym - dopóki trwa stosunek pracy właściwe jest uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, po jego ustaniu, można już tylko przywrócić pracownika do pracy. Ponadto, wyrok uznający wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, nie nadaje się do wykonania, albowiem wobec upływu okresu wypowiedzenia nie wywarł skutku prawnego - unicestwienia czynności prawnej pracodawcy. Ponadto, żądając przywrócenia do pracy, pracownik na podstawie art. 47 k.p., może dochodzić wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Przy uznaniu przez Sąd wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, takiej możliwości nie ma. Z kolei zgodnie z art. 47¹ k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p.,

przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Interes prawny w takiej sytuacji w zaskarżeniu (*gravamen*) może wynikać również z możliwości żądania odszkodowania wyższego niż wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W świetle przytoczonych argumentów należy uznać, że w realiach rozpatrywanej sprawy nastąpiło pokrzywdzenie powoda zapadłym w sprawie orzeczeniem (*gravamen*), gdyż zaskarżone orzeczenie jest obiektywnie niekorzystne dla skarżącego, gdyż z punktu widzenia jego skutków związanych z prawomocnością materialną skarżący nie uzyskał takiej ochrony prawnej, którą zamierzał osiągnąć przez procesowo odpowiednie zachowanie (zmiana przedmiotowa powództwa), w postępowaniu poprzedzającym wydanie orzeczenia.

Natomiast w ocenie Spółki powód nie może być pokrzywdzony wyrokiem stwierdzającym bezskuteczność wypowiedzenia, jeżeli taki wyrok jest zgodny z jego żądaniem – aktualnym na moment zamknięcia rozprawy.

Zgodnie z doktryną, w określonej sytuacji funkcję ochronną w stosunku do prywatności pracownika mogą wypełniać także przepisy o roszczeniach z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Redakcja powołanego przepisu wskazuje, że czysto formalne kryterium oceny zgodności wypowiedzenia z przepisami należy odróżnić od merytorycznej oceny zasadności takiej decyzji. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest w pewnym sensie czynnością kauzalną, uzależnioną od istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co ogranicza zakres arbitralnych decyzji podejmowanych w tej materii przez pracodawcę i jednocześnie zapewnia możliwość uwzględniania przez organy stosujące prawo okoliczności towarzyszących każdemu indywidualnemu przypadkowi podejmowania decyzji o zwolnieniu pracownika. W literaturze nie ma pełnej zgodności, czy pojęcie „wypowiedzenie nieuzasadnione” obejmuje swoim zakresem także „sprzeczność z zasadami współżycia społecznego” oraz „społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem prawa”. Pojawia się bowiem wątpliwość, czy zasady współżycia społecznego powinny stanowić odrębną ocenę decyzji pracodawcy. Nie zagłębiając się w istotę tego sporu, należy za A. Ż. stwierdzić, że rozbieżności te wynikają z niespójnych założeń poszczególnych stanowisk, przyjmowanych często *a priori* bez dostatecznego uzasadnienia. Generalnie jednak dopuszcza się albo kumulacyjne stosowanie klauzul z art. 45 § 1 k.p. i art. 8 k.p., albo ich równoczesne, subsydiarne stosowanie. Bez względu jednak na to, która z koncepcji zostanie przyjęta, skutki w sferze uprawnień pracownika są takie same. W tym kontekście należy zauważyć, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, możliwe jest także uwzględnienie okoliczności odnoszących się do naruszenia przez pracodawcę prywatności pracownika. Sąd pracy może przykładowo poddać ocenie kwestie związane ze sposobem pozyskania przez pracodawcę informacji stanowiącej podstawę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, jeżeli doszło przy tym do naruszenia prywatności pracownika. Podobnie uwzględnieniu może podlegać także to, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia nie odwołuje się do tej sfery prywatności pracownika, która powinna pozostać poza zainteresowaniem pracodawcy (M. J. Zieliński, *Roszczenia wynikające z nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę* [w:] *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa.*, red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021). Każde oświadczenie woli pracodawcy czy pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje, że stosunek pracy ustaje. Dla skuteczności oświadczenia nie ma znaczenia, czy jest ono zgodne z przepisami prawa, czy też narusza regulacje prawne. Niezakwestionowanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w odpowiednim terminie powoduje, że owa wadliwa czynność prawna pracodawcy czy pracownika wywoła trwałe skutki w obrocie i nie będzie mogła być w późniejszym czasie podważona. Ustawodawca przewidział dla każdej ze stron stosunku pracy katalog roszczeń, które mogą zostać uruchomione w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz szczególny tryb ich dochodzenia (A. Piszczek, *Rozdział III, Roszczenia związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia* [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, red. Z. Góral, Warszawa 2017). Według przepisu

art. 316 § 1 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok. Uwzględnia stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W sprawach rozpoznawanych przez sąd pracy zakres orzeczenia musi korespondować z przedmiotem i granicami powództwa. Oznacza to, że istnieje zakaz wyrokowania ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Wyjątek od tej zasady przewiduje przepis art. 477¹ k.p.c., upoważniający do uwzględnienia roszczenia alternatywnego. Należy zauważyć, że zakaz wyrokowania dotyczy również zasądzenia ustawowych odsetek. W sprawach z zakresu prawa pracy możliwe jest również wydanie wyroku częściowego lub wstępnego. Znaczenie pierwszego z nich w tej kategorii sporów jest istotne, zważywszy na występującą często kumulację roszczeń pracownika. Korzystanie z konstrukcji wyroku wstępnego jest usprawiedliwione, gdy zachodzi potrzeba przesądzenia samej zasady. W sprawach pracowniczych potrzeba wydania wyroku wstępnego może zachodzić przykładowo w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów prawa cywilnego, gdy sporne jest to, czy doszło do wypadku przy pracy. Również przy roszczeniach o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych spór koncentruje się przede wszystkim na zasadzie odpowiedzialności, a kwestia rozliczenia pracy ponadwymiarowej ma drugoplanowe znaczenie. Jeżeli pozwany nie stawiał się na rozprawę albo nie bierze udziału w rozprawie, sąd pracy może wydać wyrok zaoczny (art. 339 § 1 k.p.c.). Konstrukcji tej przypisano przeciwstawne funkcje. Po pierwsze, prowadzi ona do zakończenia postępowania. Po drugie, jej zadaniem jest zaktywizowanie procesowe strony pozwanej. Zgodnie z przepisem art. 344 § 2 k.p.c. w piśmie zawierającym sprzeciw pozwany powinien przytoczyć zarzuty, które pod rygorem ich utraty należy zgłosić przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, oraz okoliczności faktyczne i dowody. Zaniedbanie tego obowiązku prowadzi do pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w sprzeciwie bez swojej winy, lub uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo występują inne wyjątkowe okoliczności. Wyroki sądu pracy mogą być również klasyfikowane ze względu na ich treść. Rozróżnia się wyroki zasądzające, ustalające istnienie lub nieistnienie stosunku pracy lub prawa oraz wyroki kształtujące stosunek prawny albo prawo. Wskazane rodzaje rozstrzygnięć w równym stopniu występują w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie można pominąć tego, że pracowniczy model

rozpoznawania sporów doprowadził do wykształcenia pewnych odmienności. Pracownik i pracodawca mogą dochodzić zasądzenia świadczenia. W sprawach pracowniczych dotyczy to przykładowo: wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, odpraw, odszkodowań, ekwiwalentu za urlop, dodatku za pracę w porze nocnej, udzielenia urlopu wypoczynkowego. Uwzględniając powództwo, sąd zasądza od pozwanego na rzecz powoda określoną kwotę, przy czym, jeżeli jest ona niższa niż wartość przedmiotu sporu, jest dodatkowo obowiązany do oddalenia powództwa w pozostałym zakresie. Jest to o tyle ważne, że w razie nieoddalenia częściowego powództwa powód traci możliwość zaskarżenia wyroku w tej części. Apelacja w tym zakresie powinna zostać odrzucona, jako dotycząca rozstrzygnięcia nieistniejącego. Niedostatek ten może być usunięty na wniosek powoda w trybie art. 351 § 1 k.p.c. Nie można jednak pominąć tego, że ustawodawca wprowadził krótki - dwutygodniowy - termin na złożenie wniosku o uzupełnienie wyroku. Konstrukcja ta nie ma jednak zastosowania w przypadku żądań alternatywnych. W sytuacji, gdy pracownik dochodzi przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), a sąd - na podstawie przepisu art. 45 § 2 k.p. lub art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. - zasądza na rzecz pracownika jedynie odszkodowanie, sąd nie ma obowiązku oddalić powództwa co do roszczenia pierwotnego. Konsekwencją tego jest to, że powód nie ma obowiązku wystąpić o uzupełnienie wyroku w tej części. Właściwym środkiem jest apelacja. Sąd pracy może zasądzić ustawowe odsetki jedynie wówczas, gdy domagał się tego powód. W sprawach pracowniczych zdarza się, że pracownik nieprecyzyjnie określi w pozwie datę, od której domaga się zasądzenia ustawowych odsetek. Jeżeli wadliwość ta nie zostanie usunięta w początkowej fazie procesu, to sąd powinien uwzględnić to roszczenie w sposób najbardziej korzystny dla zatrudnionego. Nietypowe rozwiązanie występuje w sprawach o odszkodowanie należne z tytułu rozwiązania umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany został pogląd, zgodnie z którym terminem wymagalności odszkodowania jest dzień powzięcia przez pracodawcę wiadomości o zgłoszonym przez pracownika wezwaniu do zapłaty. Jeżeli pracownik wcześniej nie wzywał pracownika do zapłaty, to takim dniem jest data doręczenia odpisu pozwu. Zasądzając na rzecz pracownika należność, sąd pracy z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności

w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Obowiązek ten jest aktualny nawet, gdy pozwanym jest Skarb Państwa. Wskazane rozwiązanie ma charakter gwarancyjny, nawiązuje do funkcji alimentacyjnej wynagrodzenia za pracę. Nie można jednak pominąć tego, że pracownik, który przed uprawomocnieniem się wyroku wyegzekwuje roszczenie, jest zobligowany do liczenia się z obowiązkiem zwrotu należności w razie niepomyślnego zakończenia sporu przed sądem drugiej instancji. Wynikający z przepisu art. 477² § 1 k.p.c. obowiązek nie dotyczy wszystkich rozstrzygnięć sądu. Zrozumiałe jest, że zasądzając na rzecz pracownika wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przy jednoczesnym przywróceniu do pracy, sąd nie może nadać wyrokowi w tej części rygoru natychmiastowej wykonalności. Świadczenie to ma charakter warunkowy i uzależnione jest od podjęcia przez pracownika pracy. Przy wyrokach ustalających istotne jest, aby sąd precyzyjnie określił przedmiot rozstrzygnięcia. Najczęściej dotyczy ono ustalenia istnienia umowy o pracę. Sąd powinien określić, w jakim okresie łączyło strony zobowiązanie pracownicze. Wyrok powinien również korespondować z treścią żądania. Oznacza to, że sąd pracy nie powinien dokonać dalej idących ustaleń, niż to wynika z pozwu. W sprawach z zakresu prawa pracy wyroki kształtujące stosunek prawny albo prawa dotyczą przede wszystkim uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy. Dopiero z chwilą uprawomocnienia doprowadzają one do zmiany sytuacji prawnej pracownika. W kategorii wyjątku od tej reguły należy traktować przepis art. 477² § 2 k.p.c. Zgodnie z jego treścią, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek powoda może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. W praktyce orzeczniczej znaczenie tego przepisu jest marginalne. Wynika to z tego, że rzadko sąd pracy orzeka przed upływem okresu wypowiedzenia. Omawiana regulacja jest wyjątkiem od zasady niewykonalności nieprawomocnego wyroku. Następstwem przyjęcia tego rodzaju opcji interpretacyjnej jest konstatacja o niedopuszczalności wykładni rozszerzającej. Prowadzi to do sformułowania wniosku, że przepisu tego nie stosuje się w sytuacji przywrócenia do pracy. Nałożenie obowiązku na pracodawcę, zgodnie z przepisem art. 477² § 2 k.p.c., ma charakter fakultatywny, wnioskowy i powinno uwzględniać wszystkie okoliczności sprawy. Przyjmuje się, że

zwrot "dalszego zatrudnienia pracownika" należy rozumieć jako zatrudnienie z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pozostając w tym nurcie rozważań, należy wskazać, że dobrowolne dopuszczenie pracownika do pracy po wydaniu nieprawomocnego wyroku nie ma wpływu na dalszy bieg postępowania. W szczególności nie można wnioskować, że doszło do zniweczenia skutków rozwiązania stosunku pracy, a strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na poprzednich warunkach. Postępowanie sądowe nie musi zakończyć się rozstrzygnięciem merytorycznym. Możliwe jest umorzenie postępowania albo odrzucenie pozwu. Zgodnie z przepisem art. 199 § 1 k.p.c., poza niedopuszczalnością drogi sądowej (która w sprawach pracowniczych ma ograniczone znaczenie z uwagi na treść przepisu art. 464 § 1 k.p.c.), odrzucenie pozwu może nastąpić, gdy zachodzi powaga rzeczy osądzonej, zawiśnięcie sporu, czyli stan sprawy w toku, oraz jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel ustawowy, albo jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie. Odrzucenie pozwu jest możliwe jedynie wówczas, gdy przeszkoda ma charakter pierwotny. Oznacza to, że jeżeli wystąpi ona w trakcie postępowania, sąd pracy powinien umorzyć postępowania albo je zawiesić. W niektórych stanach faktycznych nie jest klarowne, jaką decyzję powinien podjąć sąd. Umorzenie postępowania, zgodnie z przepisem art. 355 § 1 k.p.c., jest konieczne w sytuacji, gdy powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew, lub jeżeli wydanie wyroku z innych przyczyn stało się zbędne lub niedopuszczalne (Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcia sądu pracy* [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, *Rozstrzygnięcie indywidualnych sporów ze stosunku pracy*, Warszawa 2013).

Regulacja z art. 45 § 2 k.p. oparta jest na klauzulach generalnych pozwalających sądowi pracy na zasądzenie odszkodowania, jeżeli ustali, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Zastrzeżenie w art. 45 § 2 k.p., że jest to możliwe, jeżeli sąd ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, nie jest niczym nowym, bo stosowanie prawa każdorazowo wymaga ustaleń. Oznacza to jednak, że w stosowaniu prawa ustalenia dopełniają normę prawa materialnego. Prymat ma zatem prawo materialne. Art. 45 § 2 k.p. to regulacja prawa materialnego i procesowego

(art. 477¹ k.p.c.). Pracownik na gruncie kodeksu pracy nie ma dowolnych roszczeń po rozwiązaniu umowy o pracę, roszczenia te określa ustawodawca. Innymi słowy roszczenie o przywrócenie do pracy to element prawa materialnego (ustawowego), tak samo jak odszkodowanie. Art. 45 § 2 k.p. wyraża natomiast wyjątek od zasady uwzględniania żądania przywrócenia do pracy. Jednak ten wyjątek jest szczególny, gdyż oparty jest o wskazane klauzule generalne - zwroty niedookreślone. Jeżeli w systemie prawa występują klauzule generalne, to tam prawodawca sądowi pozostawia rozstrzygnięcie. Różne mogą być sytuacje, dlatego nie jest możliwa egzemplifikacja przypadków, tym bardziej wiążąca, w których niemożliwe lub niecelowe jest uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy. Byłoby to wbrew regulacjom opartym na zwrotach niedookreślonych (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 października 2023 r., II PSK 113/22, LEX nr 3619150).

W rozpoznawanej sprawie ewidentnie nastąpiło wobec skarżącego wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11 maja 2021 r. z naruszeniem przepisów prawa, co zostało stwierdzone przez Sąd powszechny, do czego zresztą również przyznała się swoim dalszym postępowaniem pozwana Spółka, zwłaszcza uznając powództwo i dążąc do zawarcia ugody. Następne, późniejsze oświadczenie z dnia 20 sierpnia 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę nie ma znaczenia w sprawie. Należy bowiem zwrócić uwagę, że w momencie wydania wyroku w I instancji, tj. w dniu 8 września 2021 r. upłynął już okres wypowiedzenia. W związku z tym nie ulega wątpliwości, że Sąd I instancji uznając swoim rozstrzygnięciem wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione lub naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę – powinien orzec o przywróceniu skarżącego do pracy albo o odszkodowaniu. Wydane zaś rozstrzygnięcie w I instancji nie wywołuje takich samych skutków prawnych. Stwierdza jedynie, że wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne. W związku z tym można stwierdzić, że skarżący został pozbawiony przysługujących mu praw wynikających z art. 45 § 1 i § 2 Kodeksu pracy, tym samym mając interes prawny w zaskarżeniu takiego rozstrzygnięcia. Natomiast Sąd odwoławczy wydając zaskarżony wyrok – powielił błąd Sądu I instancji. W sprawie bowiem powinno zapaść rozstrzygnięcie o przywróceniu skarżącego (powoda) do pracy albo o odszkodowaniu. W omawianym zakresie należy się zgodzić z podanym w skardze

kasacyjnej orzecznictwem Sądu Najwyższego zapadłym w podobnych przypadkach spraw.

Zwraca się przy tym uwagę, że Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., II CSK 695/18, LEX nr 3049035). Ponadto, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 lutego 2024 r., II USK 143/23, LEX nr 3690808).

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[SOP]

[ms]