



Sygn. akt III PK 5/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. Sp. z o.o. w L.

przeciwko J. G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 stycznia 2020 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 14 czerwca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy w W., sygn. akt IV P (...),
w punkcie I. zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 15.177 zł
tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez
zachowania okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 21

listopada 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II); rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt III).

Sąd ustalił, że pozwany był zatrudniony u strony powodowej w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych. Pozwany, podobnie jak i inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych, wykonywał pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, na podstawie ustalanego harmonogramu pracy. Pozwany nigdy nie zgłaszał bezpośredniemu przełożonemu, że wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych oraz że nie jest mu z tego tytułu wypłacane należne wynagrodzenie za pracę. Należne pozwanemu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało pozwanemu wypłacone. Państwowa Inspekcja Praca okresie luty - kwiecień 2015 r. przeprowadziła u strony powodowej kontrolę, po której zobowiązano ją między innymi do rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników do celów prawidłowego ustalenia ich wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą oraz do dokonania analizy dokumentów pracowników stanowiących źródło informacji o ich czasie pracy oraz niezwłocznego obliczenia i wypłacenia uprawnionym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z należnym z tego tytułu dodatkiem. Kolejna kontrola u strony powodowej przeprowadzona została przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie lipiec - sierpień 2016 r. i. Na jej podstawie ustalono, że powodowa Spółka wykonała zobowiązanie w zakresie przeprowadzenia analizy dokumentów pracowników stanowiących źródło informacji o ich czasie pracy oraz niezwłocznego obliczenia i wypłacenia uprawnionym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z należnym z tego tytułu dodatkiem za okres wymagalności roszczeń w okolicznościach to uzasadniających. Jednocześnie w trakcie tej kontroli dokonano kontroli ewidencji czasu pracy losowo wybranych pracowników, w tym pozwanego, za okresy: styczeń - marzec 2016 r. i kwiecień - czerwiec 2016 r., i nie stwierdzono przypadków przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym, przekroczeń ustalonej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, przypadków zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisu dotyczącego odpoczynku dobowego i tygodniowego, naruszeń przepisów o pracy w porze nocnej. Ustalono też, że wynagrodzenie za

pracę wypłacane jest terminowo, za przekroczenie normy dobowej i przeciętnie tygodniowej wypłacane jest odpowiednie wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem, za pracę w niedziele i święta wypłacane jest odpowiednie wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem. W okresie październik - listopad 2016 r. u strony powodowej przeprowadzona została ponownie kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy, w trakcie której między innymi nie stwierdzono nieprawidłowości prowadzenia ewidencji czasu pracy, ustalono, że zapisy dokonywane w kartach pracy pojazdów trakcyjnych znajdują odzwierciedlenie w kartach czasu pracy, nie stwierdzono przypadków przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym, nie stwierdzono przekroczeń ustalonej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisu dotyczącego odpoczynku dobowego i tygodniowego, nie stwierdzono naruszeń przepisów o pracy w porze nocnej. Jednocześnie w trakcie kontroli poddano ponownie weryfikacji - w stosunku do pozwanego - dwa okresy rozliczeniowe trzymiesięczne tj., styczeń - marzec 2016 r. oraz kwiecień - czerwiec 2016 r. oraz niepełny okres rozliczeniowy, tj. lipiec - wrzesień 2016 r. i na podstawie analizy czasu pracy nie stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy, nieprawidłowości dotyczących niezapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, pracy w tej samej dobie rozliczeniowej ze względu na przyjęte regulacje zakładowe, przypadków przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym, przekroczeń ustalonej przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, przypadków zatrudniania pracownika z naruszeniem przepisu dotyczącego odpoczynku dobowego i tygodniowego, naruszeń przepisów o pracy w porze nocnej, a jednocześnie ustalono, że: zapisy dokonywane w kartach pracy pojazdów trakcyjnych znajdują odzwierciedlenie w kartach czasu pracy. Nadto w następstwie przedstawionych inspektorowi pracy list płac losowo wybranych pracowników, w tym między innymi pozwanego, ustalono, że: wynagrodzenie za pracę wypłacane jest terminowo, wysokość wypłacanego wynagrodzenia nie narusza przepisów o najniższym wynagrodzeniu, za przekroczenie normy dobowej i przeciętnie tygodniowej wypłacane jest odpowiednie wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem, za pracę w niedzielę i święta wypłacane jest odpowiednie

wynagrodzenie za pracę wraz z dodatkiem. Strona powodowa posiada braki w obsadzie na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych, którego przygotowanie zawodowe zajmuje około 2-3 lat. Z uwagi na powyższe rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika zatrudnionego na stanowisku maszynisty rodzi dla strony powodowej trudności w zakresie organizacji pracy, a także powoduje dodatkowe koszty z uwagi na generowanie potrzeby pracy przez innych pracowników w godzinach nadliczbowych.

Pismem z dnia 30 czerwca 2016 r. pozwany zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jednak pracodawca na powyższe nie wyraził zgody. W dniu 4 lipca 2015 r. pozwany nie stawiał się w pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności, mimo że w tym dniu miał, zgodnie z planem, wykonywać pracę od 06:00 do 18:00. Pismem z dnia 4 lipca 2015 r., doręczonym stronie powodowej w dniu 5 lipca 2016 r., pozwany rozwiązał umowę o pracę, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy brak wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W tym samym dniu, tj. w dniu 5 lipca 2016 r. pozwany podjął zatrudnienie w spółce C. . Strona powodowa zwróciła się do pozwanego z prośbą o sprecyzowanie, w jakich konkretnie terminach pracował w godzinach nadliczbowych i nie otrzymał za to wynagrodzenia, zaznaczając w tym zakresie, iż dokumenty rozliczeniowe nie wskazują na uchybienia w tym zakresie. Pozwany nie udzielił odpowiedzi na to pismo. Pismem z dnia 27 lipca 2016 r., doręczonym stronie powodowej w dniu 28 lipca 2016 r., pozwany, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. wezwał pracodawcę do wypłacenia: odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz nagrody, tj. tzw. „K.”. W odpowiedzi na to pismo strona powodowa, pismem z dnia 4 sierpnia 2016 r., poinformowała pozwanego, że wobec braku odpowiedzi na jej pismo z dnia 8 lipca 2016 r. uznaje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. za niezasadne podkreślając, iż pozwany nie wskazał ani jednego dnia, w którym rzekomo pracował w godzinach nadliczbowych i nie otrzymał za to wynagrodzenia, jak również, że z prowadzonej ewidencji czasu pracy wynika, że wypłaciła pozwanemu należne wynagrodzenie za cały przepracowany czas. Jednocześnie odmówiła wypłacenia pozwanemu

żądanych kwot, wskazując, iż rozważa wystąpienie wobec pozwanego o odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p. W związku z pismem strony powodowej z dnia 4 sierpnia 2016 r. pozwany, w piśmie z dnia 30 sierpnia 2016 r., doręczonym pracodawcy w dniu 5 września 2016 r., poinformował, że Państwowa Inspekcja Pracy nakazała pracodawcy wyrównanie pracownikom wynagrodzenia za pracę poza grafikami, a jednocześnie wskazał, że rozwiązanie umowy wiązało się również z tym, że nie były przestrzegane przez pracodawcę przepisy bhp i załączył do pisma swoje zestawienie czasu pracy za marzec 2015 r. Pismem z dnia 10 listopada 2016 r., doręczonym pozwanemu w dniu 17 listopada 2016 r., strona powodowa wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 15.177 zł, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w terminie 3 dni od dnia otrzymania wezwania.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1¹ zdanie pierwsze k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) wtedy, gdy pracodawca dopuścił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Stosownie do treści art. 55 § 2 zdanie pierwsze k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym w takiej sytuacji odpowiednie zastosowanie znajduje przepis art. 52 § 2 k.p. Odpowiednie zastosowanie art. 52 § 2 k.p. powoduje zaś konieczność rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w terminie 1 miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu Rejonowego, wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Sąd podkreślił, że to na pracowniku, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia ciąży obowiązek wykazania istnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie pozwany oświadczeniem z dnia 4 lipca 2015 r. (a doręczonym stronie powodowej w dniu 5 lipca 2016 r.) rozwiązał ze stroną powodową umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę brak wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wprawdzie w późniejszym piśmie, tj. w piśmie z dnia 30

sierpnia 2016 r. wskazał, że rozwiązanie umowy wiązało się również z tym, że nie były przestrzegane przez pracodawcę przepisy bhp, na co powołał się także w złożonej odpowiedzi na pozew ale w ocenie Sądu, nie miało to znaczenia dla ustalenia zasadności rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę, ponieważ ta powinna być oceniana tylko w zakresie przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracownik może bowiem tylko raz podać przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w związku z czym nie jest dopuszczalne późniejsze uzupełnianie i konkretyzowanie tej przyczyny.

Państwowa Inspekcja Pracy nakazała pracodawcy wyrównanie pracownikom wynagrodzenia za pracę poza grafikiem. Powyższe zaś zobowiązanie, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, wynikało jedynie z kontroli przeprowadzonej u strony powodowej przez ten organ w okresie luty - kwiecień 2015 r., i zostało zawarte w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 17 kwietnia 2015 r. Sąd stwierdził, że wystąpienie to mogło dotyczyć co najwyżej wynagrodzeń należnych pracownikom, w tym pozwanemu, za okres poprzedzający zakończenie kontroli (kwiecień 2015 r.), co z kolei wobec treści przepisu art. 52 § 2 k.p. uzasadnia przyjęcie, że jakiegokolwiek nieprawidłowości w tym zakresie nie mogły na dzień 5 lipca 2016 r. (data złożenia oświadczenia przez pozwanego) uzasadniać rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Niezależnie jednak od powyższego Sąd Rejonowy zauważył, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powodowa Spółka w pełni zrealizowała zalecenia z wystąpienia pokontrolnego z dnia 17 kwietnia 2015 r. Dodał też, że nawet gdyby uznać, że faktycznie pozwany nie otrzymał w całości składnika wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (choć w toku całego postępowania pozwany nie potrafił wykazać nawet w jakiej wysokości ten składnik winien mu być być wypłacony), to brak wypłaty na rzecz pracownika spornego składnika wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 14 czerwca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...), oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku (pkt 1), rozstrzygając o kosztach postępowania odwoławczego (pkt 2).

Sąd Rejonowy, w ocenie Sądu odwoławczego, wbrew zarzutom pozwanego, poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjął za własne. Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy pozwanego o dopuszczenie dowodu z protokołu kontroli z dnia 27 września 2017 r. jako spóźniony oraz wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z akt sprawy V P (...) „z uwagi na nieprawomocność” i brak znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Sąd Okręgowy, za Sądem Rejonowym, podkreślił, że wystąpienie z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie czasu od naruszenia prawa pracownika może być uznane za pozorną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony powodowej, zgodnie z którym z treści 55 § 2 k.p. w związku z art. 61¹ k.p. wynika, że wymóg wskazania w pisemnym oświadczeniu pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art 55 § 1¹ k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy powinien się toczyć tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracownik pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 55 § 1¹ k.p. Przyjęcie odmiennej wykładni, tożsamej z wykładnią proponowaną przez stronę pozwaną, prowadzić musi do odrzucenia założenia o racjonalności ustawodawcy, a przede wszystkim do wprowadzenia stanu niepewności prawnej i pozbawienia pracodawcy jakiegokolwiek realnej ochrony przed dowolnym rozwiązywaniem przez pracowników stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym, wynikającej z groźby zastosowania sankcji z art. 61¹ k.p., czyli odszkodowania. Na skutek wykładni prezentowanej przez stronę pozwaną pracodawca pozbawiony zostałby możliwości realnej oceny, czy pracownik skorzystał z tego trybu w sposób uprawniony. Poza tym, przyjmując taką wykładnię w niniejszej sprawie, to Sąd, a nie pracownik, ustalałby, że pracodawca uchybił swoim obowiązkom, a nie ulega wątpliwości, że ocena i decyzja, czy doszło do takiego określonego uchybienia i czy uchybienie to ma stanowić przyczynę złożenia oświadczenia należy do pracownika i dlatego przyczyna ta winna zostać zakomunikowana pracodawcy w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można zaakceptować wykładni skutkującej późniejszym w toku procesu poszukiwaniem przyczyny i jej

„dopasowywaniem” do oświadczenia pracownika. Bo prowadziłoby to do przyjęcia, że wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy może nastąpić z przekroczeniem miesięcznego terminu określonego art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że brak było podstaw do uznania, aby pracodawca nie wypłacił pozwanemu należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym zwłaszcza za okres maja 2016 r. (wynagrodzenie płatne do 10 czerwca 2016 r.), który to wyłącznie okres, wobec treści art. 52 § 2 k.p., mógłby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Stwierdził też, że brak wypłaty na rzecz pracownika spornego składnika wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości pozwany.

Zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

(-) art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., polegające na nierozważeniu podniesionych w apelacji zarzutów dotyczących błędnych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego odnośnie to tego, że pracodawca nie uchybił swoim obowiązkom w zakresie wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zostało pozwanemu wypłacone; przy czym pozwany w treści uzasadnienia apelacji wykazał w czym upatruje uchybień Sądu pierwszej instancji i dlaczego miały one wpływ na wynik sprawy, co zaktualizowało obowiązek Sądu odwoławczego ustosunkowania się do poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych i przeprowadzonego postępowania dowodowego w kontekście zarzutów apelacyjnych;

(-) art. 381 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz 232 zdanie pierwsze k.p.c.; 243 k.p.c., 240 k.p.c. i 241 k.p.c. polegające na nieprzeprowadzeniu przez Sąd drugiej instancji uzupełniającego postępowania dowodowego przez zwrócenie się do Sądu Rejonowego w W. V Wydział Pracy o przedłożenie akt postępowania o sygn. akt V P (...) (obecnie prawomocnie zakończonej) i przeprowadzenie dowodu z wyroku z dnia 22 lutego 2018 r. wraz z uzasadnieniem oraz protokołu z kontroli Prezesa

Urzędu Transportu Kolejowego z dnia 27 września 2017 r., na okoliczność nieprzestrzegania przez pracodawcę w stosunku do pracowników norm bezpieczeństwa w tym również w stosunku do pozwanego, a Sąd drugiej instancji, oddalając ten wniosek dowodowy, pozbawił pozwanego możliwości wykazania okoliczności mogących skutkować oddaleniem powództwa w sytuacji, gdy powołanie tego dowodu na tym etapie postępowania nie było spóźnione, albowiem pozwany wiedzę o istnieniu tego dowodu uzyskał dopiero po wydaniu wyroku w pierwszej instancji, co należy uznać za uprawdopodobnił;

Zarzucono ponadto naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 55 § 1¹ i § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pracownik może tylko raz podać przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (z wyłączeniem jego późniejszego precyzowania i uzupełniania), a w konsekwencji powyższego - naruszenie art. 61¹ k.p. przez jego błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, podczas gdy z poglądów doktryny oraz orzecznictwa wynika, że pracownik może powoływać się na naruszenie obowiązków ciążących na pracodawcy także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Dodatkowo przepis art. 61¹ k.p. sankcjonuje wyłącznie brak zaistnienia uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w przewidzianym trybie.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości przez orzeczenie co do istoty sprawy i wydanie wyroku obejmującego oddalenie powództwa w całości, tj. także w zakresie pkt. I i III oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów dotychczasowego postępowania oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych; ewentualnie uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów dotychczasowego postępowania oraz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Strona powodowa, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 61¹ zdanie pierwsze k.p., w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje odszkodowanie. W tym przypadku ustawodawca nie przewidział wobec pracownika sankcji za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wskazane w tym przepisie 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. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że Kodeks pracy nie przewiduje ujemnych skutków za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę, co może dotyczyć braku formy pisemnej czy podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub jej nieprawidłowego określenia bądź też przekroczenia terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę - art. 55 § 2 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 nr 1 poz. 4). Przy czym zaznaczyć należy, że w przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania. Można w tym zakresie odwołać się do celu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze. Jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie „ciężkości” naruszenia) i pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przyszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia

prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549).

Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542), o jej wystąpieniu decyduje obiektywnie istniejący stan ciężkiego naruszenia praw pracownika, nie zaś powołanie się przez pracownika (zwłaszcza w piśmie rozwiązującym umowę o pracę), że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków. Zatem o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w omawianym trybie decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec danego pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy. Nie ma też znaczenia dążenie (w ten sposób) do zmiany pracodawcy i trudno w takiej sytuacji zakazywać pracownikowi zsynchronizowania daty rozwiązania stosunku pracy z nawiązaniem nowego stosunku pracy. Innymi słowy, wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziściły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p.

Z przedstawionych przyczyn błędny jest pogląd Sądu drugiej instancji, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach zarzut postawionego przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a pracownik nie ma możliwości powoływania się na inne przyczyny, które mogłyby rozwiązanie więzi prawnej w tym trybie. Tego rodzaju stanowisko przedstawiane jest przy wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) lub przy rozwiązaniu jej w trybie art. 52 § 1 k.p. Mianowicie przyjmuje się, że wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu pracodawcy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu

sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 152; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688; z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Jednakże przepisy art. 45 § 1 k.p. i 56 § 1 k.p. przewidują roszczenie pracownika także w przypadku naruszenia przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę (a nie - w przeciwieństwie do art. 61¹ k.p. - w przypadku wyłącznie jego bezzasadność). Tak więc powoływanie się przez pracodawcę na inne (niż w wymienione piśmie rozwiązującym stosunek pracy) uchybienia czy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie sanują wadliwości jego oświadczenia i nie mogą stanowić podstawy oddalenia powództwa opartego na art. 45 § 1 k.p. czy 56 § 1 k.p. (chyba że w grę wchodzi możliwość zastosowania art. 8 k.p.). Z tej przyczyny w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazanie przyczyny wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) jest uznawane za ściśle związane z oceną jego zasadności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025; z dnia 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 242881), co z kolei prowadzi do wniosku, że spór przed sądem pracy może koncentrować się tylko na okolicznościach wynikających z oświadczenia pracodawcy. Taki ścisły związek nie występuje natomiast przy roszczeniu odszkodowawczym z art. 61¹ k.p., gdyż, jak wskazano wyżej, nie przewiduje on sankcji dla pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Odnosząc się do dalszej argumentacji zawartej w zaskarżonym wyroku (a przejętej od skarżącego), w sytuacji, gdy spełnia się przesłanka wskazana w art. 55 § 1¹ k.p., rozwiązanie stosunku pracy nie ma charakteru dowolnego, który uzasadniałby udzielenie pracodawcy ochrony prawnej. Stąd też niezasadne jest odwoływanie się w tym przypadku do konieczności zapewnienia skuteczności (realności) ochrony prawnej wynikającej z art. 61¹ k.p. Innymi słowy, pracodawca uchybiający w sposób ciężki podstawowym prawom pracownika nie może być

objęty ochroną tylko ze względu na wadliwość formalną oświadczenia pracownika, skoro art. 61¹ k.p. jednoznacznie ochronę tę przyznaje w jedynie przypadku niezasadnego rozwiązania stosunku pracy (gdy nie zostaje spełniona przesłanka wskazana w art. 55 § 1¹ k.p.).

W rezultacie potwierdził się zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ i 2 k.p. oraz art. 61¹ k.p., co przesądza również o zasadności zarzutu naruszenia przepisów postępowania art. 381 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz 232 zdanie pierwsze k.p.c.; 243 k.p.c., 240 k.p.c. i 241 k.p.c. polegającego na odmowie przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego pozwalającego na rozstrzygnięcie, czy stronie powodowej można również zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pozwanego, a polegające na nieprzestrzeganiu norm bezpieczeństwa.

Natomiast nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. (powinno być z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 284/13, LEX nr 1590288). Sąd Najwyższy uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541; z dnia 24 marca 2010 r., V CSK 296/09, M. Pr.

Bank. 2012 nr 4, s. 19; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). Wymaganie to spełnił Sąd drugiej instancji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.