

Sygn. akt III PUNP 7/21

POSTANOWIENIE

Dnia 2 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa H. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w G.
przeciwko K. S.
o zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 2 marca 2022 r.,
na skutek skargi strony powodowej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 21 maja 2020 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 21 maja 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 21 listopada 2019 r. w ten sposób, że oddalił powództwo H. Sp. z o.o. Sp. k. w G. przeciwko K. S. o zapłatę kwoty 9.620,94 zł tytułem odszkodowania (art. 61¹ k.p.).

W sprawie ustalono, że K. S. w dniu 11 września 2019 r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując „zmianę pracy”, a następnie wyszedł z zakładu pracy. Od dnia 16 września 2019 r. podjął nowe zatrudnienie.

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany wprowadził rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, powołując się na art. 55 § 1¹ k.p., ale w treści oświadczenia nie wskazał żadnej okoliczności, zachowania, które uzasadniałyby stwierdzenie, że pracodawca w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika. Wskazana przez pozwanego przyczyna „zmiana pracy” nie mieściła się w kategorii przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w G. wniósł pełnomocnik powódki, wskazując, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem (art. 61¹ k.p.). Skarżącej została wyrządzona szkoda w postaci pozbawienia jej prawa do zryczałtowanego odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia i z istoty rzeczy ukierunkowana na kwalifikowane, elementarne i oczywiste naruszenie prawa. Tymczasem analiza podstaw, na które powołał się skarżący jednoznacznie wskazuje, że postrzega on skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem jako zwykły (kolejny) środek zaskarżenia. Świadczą o tym zarówno wskazane podstawy, jak i użyte instrumentarium.

Przed wszystkim z art. 424⁴ k.p.c. wynika, że orzeczenie niezgodne z prawem, to orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i nie podlegającymi różnej wykładni przepisami albo wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawnej. Tylko w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności. Tego rodzaju deliktu nie sposób dopatrzeć się w procesie stosowania prawa przez Sąd Okręgowy. Elementem stosowania prawa jest proces wykładni, podczas którego dochodzi do rekonstrukcji normy prawnej. Nie inaczej było w sprawie.

Zgodnie z art. 61¹ k.p. pracodawca ma prawo do roszczenia o odszkodowanie, jeżeli do nieuzasadnionego rozwiązania doszło z powodu

określonego w art. 55 § 1¹ k.p., a więc dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Ustawodawca nie przewidział natomiast 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. 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 bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy. Zatem nie w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania. W takim razie naruszenie wymogów formalnych (art. 55 § 2 k.p.) nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy. Zarówno zatem inna forma oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy niż pisemna, niepodanie przyczyny rozwiązania umowy nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953.).

Przenosząc te uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione – w rozumieniu art. 61¹ k.p. - jeżeli zastało dokonane przez pracownika, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego. Chodzi zatem o taki scenariusz, gdy pracownik wskazuje w uzasadnieniu swojego oświadczenia woli, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego, a pracodawca temu skutecznie zaprzeczy. Brak oparcia oświadczenia woli na art. 55 § 1¹ k.p. jest równoznaczne z niepodaniem przyczyny rozwiązania umowy (art. 55 § 2 k.p.). Podstawę żądania od pracownika odszkodowania stanowi fakt nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p.

Oczywista bezzasadność skargi, jako kryterium dozwolonego wyłączenia zachodzi, gdy powołane podstawy skargi już przy pierwszej ocenie pokazują, że faktycznie nie ma możliwości ich uwzględnienia, ponieważ nie miały miejsca, albo nie mogły mieć wpływu na kształt orzeczenia. Nie ma zatem potrzeby prowadzenia

szerokiej analizy prawnej i dokonywania pogłębionego badania trafności zaskarżonego orzeczenia, w odniesieniu do zastosowania prawa i jego wykładni.

Sumując, wniesiona skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem jest oczywiście bezzasadna w rozumieniu art. 424⁹ k.p.c. Z powyższych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak na wstępie.