

POSTANOWIENIE

Dnia 9 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P.F.

przeciwko P. z siedzibą w B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 9 maja 2023 r.,

zażaleń powoda i strony pozwanej na wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

z dnia 7 czerwca 2022 r., sygn. akt III APa 25/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu we Wrocławiu do rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 16 czerwca 2021 r., VII P 2/20, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze zasądził od strony pozwanej P. S.A. Oddział [...] z siedzibą w B. na rzecz powoda P. F. kwotę 613.847,97 zł z ustawowymi odsetkami za późnienie od 1 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 38.793 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 8.100 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 2 marca 1997 r. do 31 marca 2020 r. Ostatnio, to jest od 19 kwietnia 2019 r. do 31 marca 2020 r. na stanowisku Kierownika Działu Magazynów i Gospodarki

Materiałowej, Głównego Specjalisty Oddziału. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia, wyniosło 22.735,11 zł. W dniu 16 grudnia 2019 r. pracodawca wystosował do funkcjonujących w zakładzie pracy organizacji związkowych (to jest Organizacji Międzyzakładowej [...] przy [...], Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego [...] S.A., Związku Zawodowego [...] w E., Międzyzakładowego Związku Zawodowego [...] w E.) pisma o identycznej treści: "Uprzejmie proszę o informację, czy Pan P. F. jest członkiem Waszej Organizacji Związkowej, bądź czy korzysta z obrony Waszej Organizacji na swój wniosek". Jeszcze w tym samym dniu pracodawca uzyskał informacje zwrotne, że powód nie jest członkiem żadnej z organizacji związkowych i nie korzysta z ochrony związkowej. Następnie, także w dniu 16 grudnia 2019 r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację Działu Magazynów i Gospodarki Materiałowej (Dział FM) i przeniesienie zadań z obszaru działalności magazynowej i gospodarki materiałowej, które realizowane było dotychczas przez Dział FM bezpośrednio podległy Dyrektorowi Ekonomiczno-Finansowemu, do: 1) Głównego Inżyniera ds. Wytwarzania Energii w pionie Dyrektora Technicznego w zakresie zarządzania taborem i infrastrukturą kolejową, 2) Wydziału Planowania Operacyjnego i Koordynacji (TMP) w podpionie Głównego Inżyniera ds. Zarządzania Majątkiem - w zakresie magazynów i gospodarki materiałowej; oraz likwidację stanowiska Kierownika Działu Magazynów i Gospodarki Materiałowej Głównego Specjalisty Oddziału w Dziale FM. W okresie wypowiedzenia udzielono powodowi przysługującego urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym zakresie zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy. Dzień 16 grudnia 2019 r. był ostatnim dniem pracy powoda.

W dniu 17 grudnia 2019 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli pracodawcy (P. S.A. Oddział [...]) z przedstawicielami organizacji związkowych. Tematem spotkania były planowane zmiany organizacyjne dotyczące Działu Magazynów i Gospodarki Materiałowej. Poinformowano o zamiarze likwidacji z dniem 2 stycznia 2020 r. Działu Magazynów i Gospodarki Materiałowej oraz likwidacji stanowiska kierownika tego działu. Zmiana organizacyjna mogła być wprowadzona dopiero po

zgódzie zarządu. Wniosek do zarządu, dotyczący zmian organizacyjnych, omawianych na spotkaniu w dniu 17 grudnia 2019 r. wysłany został po tym spotkaniu.

W dniu wręczania powodowi wypowiedzenia obowiązywało u pracodawcy "Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego zawarte w dniu 1 grudnia 2016 r. w B.". Porozumienie to zostało zawarte dla zakończenia sporu zbiorowego wszczętego pismem z 7 stycznia 2015 r. Zgodnie z § 2 ust. 3 strony Porozumienia uzgodniły etatyzację obejmującą lata 2017-2020, stanowiącą załącznik nr 1 do Porozumienia, obejmującą pracowników aktualnie zatrudnionych u Pracodawcy. W Załączniku nr 1 uzgodniono, że na dzień 31 grudnia 2020 r. etatyzacja wyniesie 1.164. Wielkość etatyzacji została ustalona na wskazaną wartość w dniu 8 listopada 2016 r. przez strony, to jest przedstawicieli Pracodawcy i Związków Zawodowych działających w Oddziale [...]. W sporządzonej notatce z 8 listopada 2016 r. w sensie organizacyjnym uwzględniony był Dział Magazynów i Gospodarki Materiałowej oraz zatrudnieni w nim pracownicy, w tym uwzględniono stanowisko kierownika. Ustalając poziom etatyzacji, jaki jest dopuszczalny na 31 grudnia 2020 r. uwzględniano wówczas, że nie będzie zwolnień, a jedynie dobrowolne odejścia, głównie z uwagi na osiągnięcie uprawnień emerytalnych przez pracowników.

W § 3 Porozumienia strony uzgodniły, że w przypadku m.in. planowanych zmian organizacyjnych, restrukturyzacyjnych, wpływających na poziom etatyzacji, zobowiązują się do zawarcia każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących zmian. W § 5 ust. 1 i 2 Porozumienia ustalono, że strona Pracodawców zobowiązuje się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową. Pracodawca zobowiązał się, a Gwarant gwarantował, że w przypadku naruszenia zasad, o których mowa w § 2 ust. 3-6, § 3 oraz § 5 ust. 1, skutkujących dokonaniem zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników Pracodawca wypłaci na rzecz pracownika objętego ww. zasadami jednorazowe odszkodowanie w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika ustalonych za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego za

urlop wypoczynkowy. Wypłata odszkodowania nastąpi najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z uwagi na charakter § 5 ust. 2 Porozumienia przyjąć należało, że może on stanowić podstawę indywidualnego żądania pracownika, w stosunku do którego zaistniałyby przewidziane w nim przesłanki odszkodowawcze. Analiza postanowień przedmiotowego Porozumienia wskazuje, że ochrona przed zwolnieniem i gwarancja zatrudnienia, obejmowała wszystkich pracowników zatrudnionych wówczas u Pracodawcy, to jest w dniu 1 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w załączniku nr 1 do Porozumienia z 1 grudnia 2016 r. uzgodniono, iż na dzień 31 grudnia 2020 r. etatyzacja wyniesie 1.164. Ustalona wielkość nie była dowolna ani przypadkowa, ale została ustalona w wyniku konkretnych uzgodnień stron, to jest Pracodawcy i Związków Zawodowych uczestniczących w sporze zbiorowym. W ustaleniach tych uwzględniano zarówno możliwości wytwórcze, jak i interesy zatrudnianych pracowników. Dozwolone obniżenie stanu zatrudnienia miało wynikać co do zasady jedynie z dobrowolnych odejść pracowników związanych z przejściem na świadczenia emerytalne. Natomiast pozostali pracownicy uzyskali zapewnienie, że ich miejsca pracy pozostają bezpieczne. Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że Porozumienie z 1 grudnia 2016 r. nie zawierało bezwzględnego zakazu przeprowadzania zmian reorganizacyjnych czy zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników. Kroki takie były dopuszczalne, ale strony tego Porozumienia ustaliły, że planowane zmiany organizacyjne czy restrukturyzacyjne wpływające na poziom etatyzacji wymagają każdorazowych pisemnych uzgodnień dotyczących takich zmian (§ 3). Natomiast w § 5 ust. 1 Porozumienia ustalono, że Strona Pracodawców zobowiązuje się do niedokonywania zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, bez wymaganych konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową. W § 5 ust. 3 ustalono, że w przypadku naruszenia zasad wskazanych w § 2 ust. 3-6, § 3 i § 5 ust. 1, Pracodawca wypłaci na rzecz pracownika objętego ww. zasadami, jednorazowe odszkodowanie w określonej w tym przepisie wysokości.

Zdaniem tego Sądu, nie można było podzielić stanowiska strony pozwanej, że przewidziane w tych paragrafach Porozumienia z 1 grudnia 2016 r. uzgodnienia

czy konsultacje ze Stroną Związkową są tożsame z zastosowaniem konsultacji wynikających z ustawy o związkach zawodowych czy Kodeksu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że taka interpretacja - w świetle postanowień Porozumienia z 1 grudnia 2016 r. - jest nielogiczna i nieracjonalna. Ustawa o związkach zawodowych czy Kodeks pracy odnoszą się głównie do konsultacji, jakie pracodawca ma obowiązek przeprowadzić w odniesieniu do pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub zwrócili się o taką obronę, nie będąc członkami. Porozumienie z 1 grudnia 2016 r. obejmuje automatycznie swoimi gwarancjami wszystkich pracowników zatrudnionych w czasie jego zawierania, niezależnie czy przynależą do związków zawodowych i czy z ich ochrony korzystają. W § 5 ust. 1 Porozumienia użyto zwrotu "ze Stroną Związkową". Stroną Związkową są w tym przypadku wszystkie cztery organizacje związkowe, które prowadziły spór zbiorowy z 7 stycznia 2015 r. i są "imiennie" wymienione w Porozumieniu. Strona Związkowa zobowiązywała się zatem w tym Porozumieniu konsultować i uzgadniać ewentualne zwolnienia grupowe lub indywidualne wszystkich pracowników objętych Porozumieniem, niezależnie, czy do któregośkolwiek związków by należeli.

Według Sądu pierwszej instancji pisma z 16 grudnia 2019 r., które pracodawca wystosował do każdego ze związków zawodowych, będące ogólnym zapytaniem, czy powód jest członkiem Organizacji Związkowej, bądź czy korzysta z obrony Organizacji na swój wniosek, o ile były wystarczające dla trybu wypowiedzenia wynikającego z Kodeksu pracy, to jednak nie realizowały w żaden sposób "konsultacji i uzgodnień" przewidzianych w myśl § 5 ust. 1 Porozumienia z 1 grudnia 2016 r.

Sąd ten zauważył, że w toku postępowania sądowego widoczne było, że zarówno pracodawca, jak i przedstawiciele związków zawodowych mieli problem, jak powinno być sformułowane pismo do związków zawodowych, które stanowiłoby w sposób jednoznaczny, że dotyczy realizacji obowiązków Stron wynikających z § 5 ust. 1 Porozumienia. Spostrzeżenie to nie prowadzi jednak do wniosku, że takich konsultacji nie musiało być lub mogły je zastąpić konsultacje, czy uzgodnienia wynikające z ustawy o związkach zawodowych lub Kodeksu pracy. Oczywiście jest bowiem, zdaniem Sądu orzekającego, że pracodawca powinien był jednoznacznie wskazać w piśmie kierowanym do każdego ze związków zawodowych, że w myśl

§ 5 ust. 1 Porozumienia z 1 grudnia 2016 r., zwraca się o dokonanie konsultacji i uzgodnień wobec zamiaru dokonania zwolnienia z pracy, na przykład indywidualnego, jak w niniejszej sprawie) z określonym z imienia i nazwiska pracownikiem, z przyczyn nie dotyczących pracowników. W takiej sytuacji brak reakcji wszystkich organizacji związkowych uznawanych za "Stronę Związkową" (w określonym terminie) lub ich jednomyślna zgoda, pozwalałaby na uznanie, że pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi jednorazowego odszkodowania przewidzianego w § 5 ust. 2 Porozumienia.

W realiach rozpoznawanej sprawy uznać zatem należało, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, oceniane z pozycji trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w Kodeksie pracy, było prawidłowe i doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. Jednakże wobec niezachowania obowiązku konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową przewidzianego w § 5 ust. 1 Porozumienia z 1 grudnia 2016 r. zobowiązywało stronę pozwaną do wypłaty jednorazowego odszkodowania przewidzianego w § 5 ust. 2 tego Porozumienia, niezależnie od odprawy wypłaconej zgodnie z przepisami ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Oceny tej nie zmienia to, że 17 grudnia 2019 r., to jest następnego dnia po złożeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, doszło do spotkania pracodawcy ze związkami zawodowymi, gdzie przedstawiona została sprawa likwidacji Działu Magazynów i Gospodarki Materiałowej oraz likwidacja stanowiska kierownika tego działu. Nawet gdyby można było przypisać (co zdaniem Sądu nie byłoby prawidłowe) temu spotkaniu charakter uzgodnień i konsultacji przewidzianych w § 3 i § 5 ust. 1 Porozumienia z 1 grudnia 2016 r., to z uwagi na to, że były podejmowane już po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi, należałoby je uznać za spóźnione, a tym samym niemające wpływu na obowiązek wypłaty jednorazowego odszkodowania. W ocenie Sądu Okręgowego treść § 5 ust. 1 Porozumienia jest jasna. Pracodawca zobowiązał się, że nie dokona rozwiązania umowy (w tym wypowiedzenia) zanim nie przeprowadzi konsultacji i uzgodnień ze Stroną Związkową.

Odnosząc się do wniosku strony pozwanej o miarkowanie wysokości jednorazowego odszkodowania, Sąd Okręgowy wyjaśnił, że podziela co do zasady stanowisko, iż odszkodowania mogą być miarkowane, jednak strona pozwana powinna była oprócz zgłoszenia takiego wniosku, przedstawić w odniesieniu do realiów sprawy i indywidualnej sytuacji powoda, z powołaniem na konkretne okoliczności, fakty i oceny, dlaczego i w jakim zakresie odszkodowanie miałyby zostać miarkowane. Sąd wywiódł przy tym, że nie było jego obowiązkiem poszukiwać z urzędu, za stroną pozwaną, argumentacji uzasadniającej ewentualnie miarkowanie odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2022 r., III APa 25/21, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, na skutek apelacji strony pozwanej, uchylił wyrok z dnia 16 czerwca 2021 r., Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja strony pozwanej jest uzasadniona, ale wyłącznie w zakresie odnoszącym się do zarzutu nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. przez odstępianie przez Sąd Okręgowy od analizy, czy w tej konkretnej sprawie zachodziły przesłanki do miarkowania wysokości zasądzonej na rzecz strony powodowej kwoty tytułem jednorazowego odszkodowania przewidzianego w § 5 ust. 2 "Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego zawartego w dniu 1 grudnia 2016 r. w B."

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy wydał orzeczenie słuszne co do zasady i w tym zakresie nie naruszył zasad postępowania, które rzutowałyby na trafność poczynionych w sprawie niezbędnych ustaleń faktycznych i ich właściwej oceny w kierunku zasadności roszczenia powoda co do istoty. Natomiast błędem tego Sądu było zupełne zrezygnowanie z oceny poprzedzających ją koniecznych ustaleń, czy w okolicznościach tej konkretnej sprawy zachodziły podstawy do miarkowania zasądzonej na rzecz powoda kwoty przy zastosowaniu regulacji z art. 8 k.p. W konsekwencji tego doszło do sytuacji, w której Sąd Okręgowy w tej materii nie przeprowadził jakiegokolwiek postępowania dowodowego, wobec czego konieczne jest uchylenie wydanego przez ten sąd wyroku, celem naprawienia tego błędu (art. 386 § 4 k.p.c.).

Jedynym zarzutem apelacji, który według Sądu drugiej instancji zasługiwał na uwzględnienie jest zarzut odnoszący się do zaniechania przez Sąd Okręgowy dokonania miarkowania zasądzonej na rzecz powoda kwoty i skutkuje on koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku, bowiem w tej kwestii wymagane jest przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości czego Sąd pierwszej instancji w minimalnym nawet zakresie nie uczynił. Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, że brak powołania się przez pozwaną na konkretne fakty, okoliczności i oceny, z jakiego powodu zasądzona kwota miałaby być miarkowana, pozwalało mu na odstępianie od przeprowadzenia w tym względzie jakiegokolwiek postępowania. Nie wyjaśnił jakie były przyczyny, że strony przedmiotowego Porozumienia uzgodniły taki, a nie inny (dwudziestosiedmiokrotny) przelicznik wynagrodzenia, czym się kierowały, czy pozwalała na to kondycja finansowa pracodawcy, jaka była sytuacja materialna powoda w chwili zgłoszenia żądania, czy szukał pracy po rozwiązaniu z nim umowy o pracę przez stronę pozwaną, jak długo, czy ją znalazł, jaką poniósł faktyczną szkodę w związku ze zwolnieniem go z pracy przez pracodawcę, na czym ona polegała, dlaczego nie odwoływał się od wypowiedzenia mu umowy o pracę. W związku z tym, przy braku ustaleń faktycznych w tym zakresie Sąd pierwszej instancji nie rozważył jaka wysokość odszkodowania należnego powodowi z tytułu utraty pracy przez niedotrzymanie przez pracodawcę reguł z przedmiotowego Porozumienia w realiach rozpatrywanej sprawy pozwoliłaby mu zabezpieczyć warunki socjalnobytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom.

Za niezasadne Sąd Apelacyjny uznał natomiast pozostałe zarzuty apelacji strony pozwanej, w tym przede wszystkim dotyczące nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Skarżący upatrywał nieważności postępowania po pierwsze w składzie sądu sprzecznym z przepisami prawa, a po drugie w częściowym pozbawieniu strony pozwanej możliwości obrony swych praw, przez uwzględnienie roszczenia ponad kwotę, na którą opiewał pozew, bowiem rozszerzenie powództwa nastąpiło w piśmie, które zostało doręczone bezpośrednio pełnomocnikowi pozwanej przez pełnomocnika powoda, podczas gdy powinno być doręczone za pośrednictwem Sądu. Podstawowym jednak błędem pozwanego jest

nieprawidłowa interpretacja podstawy prawnej roszczenia powoda ukierunkowana na wykazanie, że dochodził on odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Wnikliwa lektura pozwu oraz kolejnych pism procesowych powoda i jego twierdzeń podnoszonych w toku procesu już prima facie nasuwa wniosek, że roszczenie powoda nie ma charakteru odszkodowania, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 44 k.p., bowiem nie jest związane z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Źródłem roszczenia pozwu jest wyłącznie Porozumienie z 1 grudnia 2016 r., w którym co prawda posłużono się pojęciem "odszkodowanie", jednak nie ma podstaw prawnych do utożsamiania go z odszkodowaniem, o którym mowa w art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dochodzone w rozpatrywanej sprawie żądanie stanowi formę rekompensaty należnej zwolnionemu pracownikowi w wysokości 27 średnich miesięcznych wynagrodzeń tego pracownika, z tytułu naruszenia zasad ustalonych w przedmiotowym Porozumieniu. To zaś oznacza, że - wbrew przekonaniu pozwanej - w tej sprawie skład sądu nie był wyznaczony szczególną normą z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., lecz zastosowanie miała ogólna zasada z art. 47 § 1 k.p.c., że w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Co do kwestii związanej z ewentualną nieważnością postępowania Sąd Apelacyjny stwierdził, że faktycznie pismo procesowe z 28 sierpnia 2020 r. zawierające rozszerzenie powództwa o kwotę 9.428,94 zł, zostało wysłane przez pełnomocnika powoda bezpośrednio do pełnomocnika strony pozwanej, podczas gdy powinno zostać doręczone za pośrednictwem Sądu. Jednak w tej sprawie uchybienie to nie skutkuje stwierdzeniem nieważności postępowania. Nie można bowiem pominąć, że w reakcji na wskazane pismo Sąd Okręgowy zarządzeniem z 14 września 2020 r., zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do odniesienia się do jego treści, co też ten uczynił, składając w dniu 2 października 2020 r. pismo procesowe. Wynika z tego zatem, że pozwany miał rzeczywistą możliwość zapoznania się ze stanowiskiem powoda, w tym z motywami rozszerzenia jego powództwa o dodatkową kwotę. Istotne jest przy tym, że pierwotnie żądanie pozwu dotyczyło zapłaty 604.120 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2020 r.,

natomiast rozszerzenie powództwa o zapłatę kolejnych 9.428,94 zł było wynikiem przedstawienia przez stronę pozwaną na żądanie Sądu pierwszej instancji, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia brutto powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z okresu sześciu ostatnich miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. W takim przypadku, nawet przy stwierdzeniu formalnych błędów po stronie Sądu, nie można stwierdzić, że pozwany został pozbawiony możliwości obrony swych praw. Rozszerzenie powództwa wynikało wyłącznie z precyzyjnego określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia, które było podstawą ustalenia wysokości roszczenia powoda.

W zażaleniu od wyroku Sądu Apelacyjnego powód zarzucił: 1) wadliwe przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że ubiega się o dodatkowe świadczenie pieniężne związane z utratą zatrudnienia, podczas gdy przedmiotem sporu jest świadczenie z tytułu nieprzestrzegania przez pracodawcę określonego w "Porozumieniu w sprawie zakończenia sporu zbiorowego" z dnia 1 grudnia 2016 r. trybu postępowania przy rozwiązywaniu umowy o pracę; 2) naruszenie art. 8 k.p., przez błędne jego zastosowanie naruszające "zasadę czystych rąk" polegającej na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie; 3) naruszenie art. 6 k.c., przez błędne jego niezastosowanie polegające na przerzuceniu na Sąd pierwszej instancji wynikającego z tego przepisu ciężaru dowodu; 4) uchybienie art. 232 k.p.c., przez naruszenie zasady kontradyktoryjności i równości stron postępowania przez nakazanie Sądowi pierwszej instancji przeprowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, mimo niewskazania przez stronę pozwaną w toku postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji faktów, które miałyby posłużyć za podstawę miarkowania ani dowodów na ich poparcie, mimo że jest reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika; 5) naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. polegające na uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego, rozpoznania, mimo że nie zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania w całości, a Sąd pierwszej instancji rozstrzygnął sprawę co do jej istoty, roztrząsając wszystkie podniesione twierdzenia i zarzuty w takim zakresie, w jakim zostały sformułowane oraz zaoferowane na ich poparcie dowody.

Mając na uwadze powyższe wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania zażaleniowego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na zażalenie pozwana wniosła o oddalenie zażalenia powoda w całości jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie kosztów procesu (w tym kosztów zastępstwa procesowego) za postępowanie zażaleniowe według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Strona pozwana wywiodła również zażalenie na wyrok Sądu Apelacyjnego, w którym zarzuciła naruszenie: 1) art. 386 § 2 w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c., przez brak zastosowania tych przepisów w sytuacji, gdy zachodziła nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji z uwagi na to, że skład tego Sądu był sprzeczny z przepisami prawa, w związku z czym Sąd Apelacyjny powinien uchylić zaskarżony apelacją wyrok Sądu Okręgowego, znieść postępowanie przed tym Sądem w całości oraz przekazać sprawę do ponownego rozpoznania; 2) art. 386 § 4 k.p.c., przez zastosowanie tego przepisu w sytuacji, gdy nie było podstaw do uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji na podstawie wymienionego przepisu, bowiem w sprawie zachodziła nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji z uwagi na skład tego Sądu sprzeczny z przepisami prawa.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania w celu rozważenia uchylenia wyroku Sądu Okręgowego, zniesienia postępowania przed tym Sądem oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na nieważność postępowania pierwszoinstancyjnego. "Z daleko posuniętej ostrożności procesowej" pozwana wniosła alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania w celu rozważenia umorzenia postępowania w sprawie na podstawie art. 355 w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. z uwagi na to, że profesjonalny pełnomocnik powoda będący

adwokatem złożył na rozprawie apelacyjnej oświadczenie, które powinno być interpretowane jako cofnięcie w całości pozwu o odszkodowanie.

W odpowiedzi na zażalenie pozwanej powód wniósł o oddalenie zażalenia w całości oraz o zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania zażaleniowego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania orzeczenia przez Sąd Najwyższy do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznanie wniesionych zażaleń wymaga w pierwszej kolejności dostrzeżenia, że kontrola wykonywana przez Sąd Najwyższy w związku z zaskarżeniem zażaleniem wyroku sądu drugiej instancji uchylającego wyrok sądu pierwszej instancji i przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania (art. 394¹ § 1¹ k.p.c.) nie zmierza do oceny zasadności żądania pozwu ani apelacji i nie polega na merytorycznym badaniu stanowiska prawnego sądu drugiej instancji w tym przedmiocie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 18 października 2013 r., III CZ 48/13, LEX nr 1422032 i 15 lutego 2013 r., I CZ 5/13, OSNC-ZD 2014 nr A, poz. 4). Wszelkie zarzuty i oceny dotyczące tych kwestii wykraczają więc poza zakres rozpoznania Sądu Najwyższego, a tym samym są bezprzedmiotowe. Dopuszczenie przy rozpoznaniu zażalenia do kontroli poza przedstawiony zakres kognicji Sądu Najwyższego oznaczałoby przyzwolenie, by zażalenie to stanowiło substytut skargi kasacyjnej, a więc środka prawnego zasadniczo innej rangi, sformalizowanego i mającego szansę rozpoznania przez Sąd Najwyższy tylko w wypadku spełnienia określonych przesłanek. Mogłoby także prowadzić do obchodzenia przepisów o skardze kasacyjnej. Ograniczona funkcja oraz charakter zażalenia przewidzianego w art. 394¹ § 1¹ k.p.c., a także potrzeba usytuowania go w systemie środków odwoławczych i zaskarżenia z jak najmniejszym uszczerbkiem dla spójności systemu, przemawiają za wąskim określeniem granic kognicji rozpoznającego je Sądu Najwyższego. Zażalenie jest skierowane przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, a więc ocenie może być poddany jedynie ewentualny błąd sądu

odwoławczego przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej podstawie orzeczenia kasatoryjnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 10 stycznia 2013 r., IV CZ 170/12, LEX nr 1311814 i 26 września 2017 r., III PZ 8/17, LEX nr 2397582). Oznacza to także, że Sąd Najwyższy nie może uwzględnić wniosków zażalenia zmierzających do wydania w sprawie orzeczenia reformatoryjnego. Stwierdzenie, że wydanie orzeczenia kasatoryjnego przez sąd drugiej instancji nastąpiło z naruszeniem art. 386 § 4 k.p.c. uzasadnia jedynie uchylenie tego kasatoryjnego orzeczenia na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2013 r., III CZ 48/13).

W art. 386 § 4 k.p.c. zostały sformułowane dwie przyczyny uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania. Są nimi nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Nierozpoznanie istoty sprawy polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego, co ma miejsce wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do przedmiotu sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2013 r., I PZ 7/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 8).

Konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości zachodzi natomiast wtedy, gdy merytoryczne rozpoznanie sporu przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia przez ten sąd całego postępowania dowodowego. Podstawa do uchylenia wyroku nie zachodzi natomiast w sytuacji, gdy konieczne jest jedynie uzupełnienie braków postępowania dowodowego w określonej kwestii lub przeprowadzenie dowodów, które sąd pierwszej instancji bezpodstawnie pominął. W takim przypadku sąd drugiej instancji jako sąd

merytoryczny, obowiązany jest na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełnić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2016 r., II PZ 18/16, LEX nr 2163311).

Mając na uwadze powyższą argumentację nie można przyjąć, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy w zakresie dochodzonego odszkodowania skoro ustalił okoliczności faktyczne odnoszące się do zasadności tego roszczenia i uwzględnił powództwo. Zastrzeżenia Sądu drugiej instancji dotyczą rozważenia wysokości żądania (a nie jego istoty). Już z tego względu niemożliwe jest uznanie nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji, który co do zasady dopuścił też możliwość miarkowania roszczenia, uważając jednak, że to strona pozwana powinna - oprócz zgłoszenia stosownego wniosku w tej materii - przedstawić argumentację dlaczego i w jakim zakresie odszkodowanie miałyby zostać miarkowane oraz powołać się na konkretne okoliczności, fakty i oceny. Sąd Okręgowy przyjął przy tym, że nie było jego obowiązkiem poszukiwać z urzędu argumentacji uzasadniającej ewentualnie miarkowanie. Jeżeli Sąd drugiej instancji nie podziela tych poglądów, to mógł w tym zakresie uzupełnić postępowanie dowodowe (zgodnie z proceduralnymi regułami dowodowymi), przy czym niewątpliwie nie wymagało to w sprawie przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że zażalenie powoda jest uzasadnione, gdyż Sąd Apelacyjny nie miał przesłanek do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c.

Co do zażalenia strony pozwanej, to nie powołuje się ona na usprawiedliwione podstawy. Jak już wyżej wywiedziono, kontrola dokonywana przez Sąd Najwyższy w ramach zażalenia na wyrok kasatoryjny sądu drugiej instancji ogranicza się do prawidłowości zakwalifikowania określonej sytuacji procesowej jako podstawy wprost wskazanej przez ten sąd - art. 394¹ § 1¹ k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., 5 listopada 2013 r., II PZ 28/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 146). Sąd drugiej instancji nie stwierdził nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a wręcz odwrotnie uznał zarzut apelacji pozwanej podnoszący taką nieważność postępowania za niezasadny. Nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji (jej

zaistnienie) nie stanowiła więc przesłanki kasatoryjnego wyroku Sądu drugiej instancji. Ocena w tym zakresie nie podlega tym samym kontroli Sądu Najwyższego w ramach rozpoznania zażalenia z art. 394¹ § 1¹ k.p.c. (będzie ta kwestia mogła być rozważona przy ewentualnym rozpoznaniu skargi kasacyjnej, ale jako tzw. zwykłe uchybienie procesowe - por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 81; z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 nr 3, s. 58; z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 262; z dnia 11 grudnia 2006 r., OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ i 108 § 2 w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(I.T.)

[f.n]