

Sygn. akt I PK 116/15

POSTANOWIENIE

Dnia 23 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa S. S.
przeciwko K. [...] Spółce Akcyjnej w K. Oddziałowi K. [X] w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lutego 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 11 grudnia 2014 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 24 lipca 2014 r. zasądził od strony pozwanej K. [...] S.A. w K. Oddziału K. [X] w P. na rzecz powoda S. S. kwotę 16.095,99 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 2 lipca 1981 r. do 13 października 2013 r., cały czas na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 14 września 2013 r. w godzinach porannych powód czekał na powierzchni wraz z innymi pracownikami na autobus, który miał ich zawieźć po skończonej pracy do szybu „B.”. Autobus się spóźniał. Na miejsce, gdzie czekali pracownicy, podjechał F., w którym siedziało dwóch pracowników dozoru. W samochodzie tym były wolne miejsca. Powód myśląc, że jest to pojazd zastępczy,

wsiadł do niego, lecz w tym momencie inspektor BHP A. K. kazał mu wyjść z pojazdu, ponieważ miał on jechać w innym kierunku niż zamierzali jechać pracownicy. Między powodem a inspektorem BHP doszło do szamotaniny i utarczek słownych. Powód w wulgarny sposób odniósł się do A. K., odmówił wylegitymowania się, nie chciał też pozwolić na spisanie swojego numeru identyfikacyjnego. Powód zachowywał się agresywnie wobec A. K., który był stroną bierną całego zajścia. Zachowanie powoda mogło wzbudzić poczucie zagrożenia u A. K.. Po całym zajściu, podczas posiedzenia komisji pojednawczej powód przeprosił A. K.. Nie uczynił tego jednak przez zamieszczenie odpowiedniej informacji na elektronicznej tablicy informacyjnej.

W związku z opisanym zdarzeniem w dniu 19 września 2013 r. udzielona została powodowi kara porządkowa nagany. Następnie pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie to dotarło do powoda 9 października 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano dopuszczenie się przez powoda słownej obrazy i groźby pobicia wobec inspektora BHP w trakcie próby wylegitymowania pracownika. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w pismach z 7 października 2013 r., powołując się na te same okoliczności, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jednocześnie jednostronnie „anulując” wcześniejsze wypowiedzenie umowy. Pisma te zostały doręczone powodowi 10 października 2013 r. Powód odwołał się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwem wniesionym 24 października 2013 r., domagając się przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynikało, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę było nieuzasadnione w świetle przepisów prawa (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zachowania powoda nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy uznał jednocześnie za nieuzasadnione domaganie się powoda przywrócenia go do pracy w sytuacji, gdy pozwany rozwiązał z powodem

umowę o pracę w okresie wypowiedzenia. W myśl bowiem art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jak ustalił Sąd, powód nie tylko nie twierdził podczas rozprawy, że wypowiedzenie traktuje jako niebyłe – przez ewentualne wyraźne przyznanie, że zgadza się, aby uznać je za takowe – lecz także poddawał w wątpliwość możliwość „anulowania” wypowiedzenia przez pozwanego. W takim stanie rzeczy Sąd mógł orzec tylko o odszkodowaniu, w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając orzeczeniu Sądu Rejonowego naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie; art. 60 k.p. przez jego zastosowanie i przyjęcie, że w stosunku do powoda w chwili rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia biegł okres wypowiedzenia; oraz art. 56 k.p. w związku z art. 57 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie jako podstawy orzeczenia, podczas gdy całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, że przy braku przesłanek do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. powództwo zasługuje na uwzględnienie. Ponadto powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na zaniechaniu wszechstronnej i kompleksowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie jego części, w tym sprzeczną z zasadami logiki i prawidłowego rozumowania ocenę dowodu z przesłuchania powoda i wadliwe przyjęcie, że z zeznań powoda można wyprowadzić wniosek, iż powód nie akceptował anulowania rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, podczas gdy z zeznań powoda złożonych na rozprawie wynikało, że powód był przekonany, iż wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem utraciło byt prawny, a tym samym istniała konieczność odwołania się jedynie od późniejszego oświadczenia woli pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem. Powód wniósł o zmianę orzeczenia w zaskarżonej części przez uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie równowartości

trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, względnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 11 grudnia 2014 r. oddalił apelację.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia co do stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w rozpoznawanej sprawie powodowi przysługuje wyłącznie roszczenie określone w art. 60 k.p. – o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pozwany pracodawca nie cofnął skutecznie złożonego powodowi 9 października 2013 r. oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Skuteczne cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzenia wymaga zgody pracownika. Powód natomiast takiej zgody nie wyraził. Zdaniem Sądu odwoławczego, z analizy przebiegu postępowania przed Sądem pierwszej instancji jednoznacznie wynika, że nie można mówić także o wyrażeniu przez powoda zgody na cofnięcie wypowiedzenia przez czynności konkludentne. Wręcz przeciwnie, powód cały czas twierdził, że został trzykrotnie ukarany za to samo zdarzenie – raz przez nałożenie na niego kary porządkowej, drugi raz przez wypowiedzenie mu umowy o pracę, trzeci raz przez rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Kwestionował możliwość „anulowania” wypowiedzenia. W pismach procesowych przy odnoszeniu się do możliwości anulowania przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu słowo „anulowanie” ujmował w cudzysłowie. Ponadto, wyraźnie sprzeciwił się na rozprawie cofnięciu oświadczenia woli przez pracodawcę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. wniósł powód. Wskazanemu orzeczeniu zarzucił: 1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 378 k.p.c. przez zaniechanie dokonania wnikliwej kontroli instancyjnej wyroku Sądu pierwszej instancji i utrzymanie w mocy rażąco niesprawiedliwego orzeczenia, wydanego z naruszeniem przepisów prawa; 2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 41 k.p. przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy; art. 60 k.p.

przez jego zastosowanie, mimo że przepis ten obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, oraz art. 8 k.p. przez jego pominięcie i niewzięcie pod uwagę, że działania pozwanego w zakresie, w jakim były podstawą do wszczęcia postępowania, pozostawały rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie powinny korzystać z sądowej ochrony.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do rozstrzygnięcia o zakresie zastosowania art. 60 k.p. w przypadku uprzedniego nieskutecznego (wadliwego) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a także koniecznością zbadania przez Sąd prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w przypadku, gdy wadliwe okazało się rozwiązanie umowy o pracę w trakcie trwania wypowiedzenia. Pełnomocnik skarżącego podniósł, że wymaga zbadania, czy dopuszczalne, a nawet konieczne, jest badanie zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracownika okazuje się być prawnie nieskuteczne (wadliwe), czy też rozwiązanie stosunku pracy (także wadliwe) konsumuje uprzednio złożone wypowiedzenie, niweczy jego skutki, a jeżeli tak, to czy ocena zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem jest bezprzedmiotowa. Z kwestią tą pozostaje w związku następna – czy art. 60 k.p., co do roszczeń, ma zastosowanie w każdym przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia złożonego w okresie biegnącego wypowiedzenia, czy też w sytuacji gdy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia okazuje się być wadliwe, art. 60 k.p. nie znajduje zastosowania, czy zatem ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie biegnącego wypowiedzenia jest prawnie nieskuteczne, nie powoduje konieczności zbadania przez sąd poprawności, zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jego merytorycznego uzasadnienia oraz zgodności z przepisami formalnymi, aby móc skutecznie oprzeć końcowe rozstrzygnięcie sprawy na podstawie art. 60 k.p. w przypadku wystąpienia

sekwencji oświadczeń pracodawcy rozwiązujących umowę o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, a także uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w części zaskarżonej apelacją powoda, oddalającej roszczenie o przywrócenie do pracy, oraz przekazanie sprawy sądowi właściwemu do ponownego rozpoznania w zaskarżonej części i rozstrzygnięcie o kosztach sądowych wszystkich instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżący uzasadnia przyjęcie skargi do rozpoznania występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zostało wyżej przytoczone. Zagadnienie to odnosi się do zastosowania art. 60 k.p.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, gdy po pierwsze – przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie – jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732). Nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy w danej kwestii wyraził już swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 r., I CSK 976/14, LEX nr 1802572). Od strony składającej wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wymaga się odpowiedniego uzasadnienia tego wniosku. Uzasadnienie powinno przedstawiać okoliczności pozwalające na uwzględnienie wniosku i wykazywać ich rzeczywiste istnienie. W uzasadnieniu skarżący powinien przedstawić argumentację jurydyczną popierającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie sprostął temu obowiązkowi. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadza się do sformułowania rozbudowanego zagadnienia, którego konkretyzację stanowi przytoczenie okoliczności faktycznych sprawy. Wywód skarżącego pozbawiony jest szczegółowej analizy prawnej wykazującej ewentualną rozbieżność poglądów w kwestii stosowania art. 60 k.p. W ten sposób wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – pozbawiony odpowiedniego jurydycznego uzasadnienia – jest nieprzekonujący.

Tezie skarżącego o występowaniu w rozpoznawanej sprawie istotnego zagadnienia prawnego przeczy również to, że Sąd Najwyższy kilkakrotnie wypowiadał w przedmiocie stanowiącym sedno sformułowanego problemu.

We wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a później rozwiązał ją bez

wypowiedzenia, i pracownik zaskarżył obie te czynności, to ustalenie zgodności z prawem wypowiedzenia jest warunkiem wstępnym, aby art. 60 k.p. miał zastosowanie. Jeżeli wypowiedzenie było bezprawne, to art. 60 k.p. nie ma zastosowania do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Roszczenia przysługujące pracownikowi z tego tytułu są wówczas regulowane przez art. 56 lub art. 59 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNAPiUS 2003 nr 12, poz.294; z 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147; z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, LEX nr 500213). Tak więc art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia), rodzi obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia. Ustalenie takie jest możliwe pod warunkiem, że pracownik odwołał się od wypowiedzenia. Badanie zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia może się odbyć tylko w procesie wszczętym w wyniku odwołania od tego wypowiedzenia. W postępowaniu wszczętym w wyniku odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd nie ma obowiązku badania zgodności z prawem lub zasadności wypowiedzenia, jeżeli pracownik nie wniósł odwołania od wypowiedzenia. Jeżeli zatem pracownik chce, aby sąd skontrolował obydwie czynności pracodawcy – wypowiedzenie umowy, a następnie rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia – powinien odwołać się od obydwu tych czynności pracodawcy; może to uczynić w osobnych pozwach, może obydwa roszczenia połączyć w jednym pozwie (zachowując w odniesieniu do każdego z nich odpowiednie terminy z art. 264 k.p.), z pozwu musi jednak jednoznacznie wynikać, że kwestionuje obydwie czynności pracodawcy prowadzące do rozwiązania umowy o pracę.

Dotychczasowe orzecznictwo rozstrzyga zatem przedstawione przez skarżącego problemy prawne, a w skardze nie przedstawiono przekonujących

argumentów przemawiających za ponownym rozstrzygnięciem przez Sąd Najwyższy tych samych kwestii.

W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z odwołaniem się pracownika (powoda) jedynie od czynności pracodawcy polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozważania dotyczące wadliwości lub zgodności z prawem wcześniejszego wypowiedzenia byłyby możliwe, gdyby pracownik zaskarżył obie czynności pracodawcy. Jeżeli tego nie uczynił, sąd pracy musiał przyjąć, że wcześniejsze wypowiedzenie było skuteczne, a do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło w trakcie biegnącego już niewadliwego wypowiedzenia.

Według utrwalonego orzecznictwa, każda z przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej musi być powiązana z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 stycznia 2002 r., III CZP 76/01, LEX nr 53308; z 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963; z 9 kwietnia 2008 r., II PZP 5/08, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 203; z 17 stycznia 2003 r., III CZP 82/02, LEX nr 77076 oraz z 4 kwietnia 2013 r., III UK 98/12, LEX nr 1619123). Zgodnie ze stanem faktycznym ustalonym przez Sąd Okręgowy, skarżący nie podważał zasadności ani zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, nie wyraził także zgody na cofnięcie („anulowanie”) oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu, nie złożył też odwołania od wypowiedzenia. Skoro zgodnie z art. 398¹³ k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, nie sposób byłoby odnieść się do przedstawionego zagadnienia prawnego w innym sposób, jak tylko *in abstracto*, gdyż elementem pytania poddanego pod rozstrzygnięcie jest uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za wadliwe, co nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2001 r., I PKN 33/01, OSNAPiUS 2003 nr 9, poz. 228). W świetle powyższego odpowiedź na przedstawione pytanie nie miałaby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym, a tym samym dla rozpoznania skargi kasacyjnej.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

l.n