

Sygn. akt I PK 119/14

POSTANOWIENIE

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu nr [...] w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 października 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 16 stycznia 2014 r., sygn. akt IX Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 stycznia 2014 r. oddalił apelację powódki (skarżącej) od wyroku Sądu Rejonowego w K. z 13 marca 2013 r., oddalającego jej powództwo o cywilną kompensatę szkody łączonej z rozwiązaniem stosunku pracy z pozwanym pracodawcą. Stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Kraty Nauczyciela z naruszeniem tego przepisu wobec nieprawidłowego ustalenia okresu 182 dni niezdolności do pracy. Z tej przyczyny Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 21 lipca 2007 r. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie i wyrok ten jest prawomocny. Obecny spór, zakończony prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z 16 stycznia 2014 r., dotyczył dalszego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 415 k.c.). Powództwo i apelacja powódki zostały oddalone z konkluzją, że powódka nie

wykazała winy (umyślnej) pracodawcy jako przesłanki odpowiedzialności. Pozwany działał w przekonaniu o zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy, co wyklucza winę jako przesłankę odpowiedzialności cywilnej. Jednodniowa przerwa w zwolnieniach chorobowych nie przerywała czasowej niezdolności do pracy powódki, którą przyjęto za podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Powódka wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z następujących powodów:

„a. W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozstrzygnięcia w podobnych sprawach, a to ustalenie normy kolizyjnej, sformułowanej w orzecznictwie sądowym na podstawie art. 58 w związku z art. 300 k.p., która rozstrzyga zbieg roszczeń majątkowych unormowanych w art. 58 k.p. i w prawie cywilnym (m.in. w art. 415 i n. oraz art. 471 i n. k.c.) w ten sposób, że wyłącza możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie tych ostatnich. W następstwie tej normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). Dodatkowo trzeba zauważyć, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji).

b. W kontekście niniejszej sprawy, wyjaśnienia wymaga również problem interpretacji art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w szczególności ustalenie sposobu obliczania okresu niezdolności nauczyciela zatrudnionego na podstawie

mianowania, uprawniającego pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a to czy przerwa w niezdolności do pracy nauczyciela wypadająca w okresie ferii szkolnych, które w myśl art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela, są jednocześnie okresem urlopu wypoczynkowego nauczyciela, skutkuje koniecznością nowego ustalenia okresu niezdolności do pracy, czego ostatecznie w niniejszej sprawie nie przesądził żaden z sądów orzekających, a co z całą pewnością będzie miało znaczenie dla praktyki orzeczniczej w tego typu sprawach.

c. Z racji wyżej wymienionych uchybień Sądu Okręgowego stwierdzić należy, że wydane orzeczenie w sposób oczywisty narusza prawo. Podnieść należy, że podstawową rolą ustrojową Sądu Najwyższego jest zapewnienie jednolitości orzecznictwa, a należyte wypełnienie tej funkcji obejmuje także możliwość eliminowania orzeczeń rażąco obrażających porządek prawny i elementarne poczucie sprawiedliwości. W przedmiotowej sprawie Sąd II instancji, stwierdzając, że pracodawcy nie można przypisać winy przy rozwiązaniu stosunku pracy, mimo iż naruszył przepisy prawa, mając tego świadomość, naruszył elementarne poczucie sprawiedliwości. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisów prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Istotne zagadnienie prawne (pkt a wniosku) nie zostało opracowane merytorycznie i metodycznie (art. 398⁹ § pkt 1 k.p.c.). Z jego treści można wywieść,

że chodzi o cywilną odpowiedzialność uzupełniającą, czyli dalej idącą niż określona w prawie pracy. Rzecz w tym, że podstawowe reguły zostały już wyjaśnione przez Trybunał Konstytucyjny oraz Sąd Najwyższy. Nie dostrzega ich wnioszek o przyjęcie skargi. Syntetycznie ujmując istotne zagadnienie prawne mogły być aktualne do momentu wydania ważkich orzeczeń, czyli takich jak wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, choć tu nieobojętne byłoby też przeciwnie jednak stanowisko co do stosowania cywilnej kompensaty wyrażone przez Sąd Najwyższy w uchwale składu powiększonego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 1. Nie można byłoby pominąć również ostatniego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r., P 46/11, w którym orzekł, że art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Przedmiotem pytania prawnego była kwestia konstytucyjności zakresu przysługujących pracownikowi roszczeń w wypadku rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wyłączenia stosowania w takim wypadku przewidzianych w Kodeksie cywilnym reguł ogólnych dotyczących naprawienia szkody wyrządzonej nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 471 k.c.). Trybunał podzielił - przyjmowany w doktrynie i orzecznictwie - pogląd, że na tle obecnie obowiązującego stanu prawnego przepisy Kodeksu pracy wyłączają możliwość sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego i w związku z tym uniemożliwiają zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania przewyższającego wynagrodzenie za pracę, którego wysokość określona jest w art. 57 § 1 k.p. Trybunał Konstytucyjny uznał, że przyznane pracownikowi w art. 57 § 1 k.p. roszczenie ma charakter kompensacyjny. Towarzyszy ono przywróceniu pracownika do pracy i ma na celu kompensację szkody wyrządzonej pracownikowi w wyniku naruszenia obowiązku umownego, polegającego na niezgodnym z prawem rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę. Trybunał nie podzielił stanowiska, zgodnie z którym przewidziane w przepisach Kodeksu pracy świadczenia pracodawcy są wyłącznie sankcją za niewykonanie obowiązku publicznoprawnego i mają charakter zbliżony do przewidzianej w przepisach kodeksu karnego nawiązki. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że wynikające z art. 57 § 1 k.p. ograniczenie odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy nie jest

arbitralne i ma swe uzasadnienie konstytucyjne. Różnice w zakresie - wynikającej z kodeksu pracy - odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, w stosunku do regulacji ogólnych zawartych w Kodeksie cywilnym, wynikają z odmiennych funkcji społecznych, jakie pełnią przepisy prawa cywilnego i przepisy prawa pracy. W świetle brzmienia art. 20 Konstytucji i wyrażonej w nim zasady społecznej gospodarki rynkowej nakazem konstytucyjnym jest poszukiwanie kompromisu między interesem pracowników i pracodawców. Obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą więc brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są poprzez art. 22 Konstytucji. Trybunał wskazał, że przewidziane w Kodeksie pracy ryczałtowe określenie wysokości świadczenia pieniężnego należnego pracownikowi nie narusza konstytucyjnej zasady ochrony praw majątkowych. Przypomniął, że art. 64 ust. 1 Konstytucji nie statuuje prawa do pełnego odszkodowania, a sama Konstytucja nie zawiera ogólnego normatywnego wzorca odpowiedzialności odszkodowawczej. Trybunał Konstytucyjny wskazał też, że nie można pominąć - z perspektywy wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady sprawiedliwości społecznej oraz wyrażonej w art. 24 Konstytucji zasady ochrony pracy - współwystępowania roszczenia o wynagrodzenie z roszczeniem o przywrócenie pracownika do pracy. Ochrona praw pracownika oraz trwałości jego stosunku zatrudnienia, w sytuacji określonej w art. 57 § 1 Kodeksu pracy, odbywa się bowiem przede wszystkim przez przywrócenie go do pracy oraz możliwość dalszego pobierania (od momentu przywrócenia do pracy) wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Przyznane pracownikowi w art. 57 § 1 Kodeksu pracy „wynagrodzenie za pracę” może być więc traktowane jako świadczenie uzupełniające względem podstawowego sposobu naprawienia szkody majątkowej istniejącej po stronie pracownika, jaką jest przywrócenie go do pracy. Limitowanie wysokości świadczenia należnego pracownikowi przywracanemu do pracy wynika więc ze specyfiki stosunku pracy oraz oparte zostało na racjonalnym kompromisie, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. Trybunał nie wykluczył jednak sytuacji, w której rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie jednocześnie nosić cechy czynu niedozwolonego w rozumieniu przepisów

Kodeksu cywilnego (art. 415 Kodeksu cywilnego - zawinione wyrządzenie szkody), co otwiera przed pracownikiem możliwość podnoszenia roszczeń na tej podstawie normatywnej.

W kolejnym punkcie wniosku (b) skarżąca zdaje się nawiązywać do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wniosek nie wskazuje rozbieżnego orzecznictwa w zakresie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela co do sposobu obliczania okresu niezdolności do pracy. Jeżeliby poszukiwać odpowiedzi to udzielono jej właśnie w tej sprawie. Sąd Najwyższy wskazywał co najmniej pośrednio na kwestię ciągłości niezdolności do pracy w wyrokach z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 i z 6 marca 2012 r., I PK 112/11. W wyrokach tych wyrażono pogląd, że jednodniowa przerwa w uzyskanych zwolnieniach chorobowych nie przerywa czasowej niezdolności do pracy i nie nakazuje liczyć okresu tej niezdolności od początku. Jednak w sprawie powódki kwestia ta wcześniej została przesądzona, wszak zachodzi związanie prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w K. z 21 listopada 2007 r., który zasądził powódce odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy wobec uznania, że nie było okresu ciągłych 182 dni (przerwa nastąpiła 5 lipca 2005 r., czyli po niezdolności od 20 stycznia do 4 lipca 2005 r. – po 166 dniach). Orzeczenie to wiązało w tej sprawie. Wyklucza to też podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż w obecnej sprawie nie chodziło o odpowiedzialność wedle reguł prawa pracy lecz o dalszą odpowiedzialność cywilną na podstawie art. 415 k.c. Innymi słowy chodziło o większy zakres bezprawności niż na gruncie przepisów prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10).

Z kolei ostatni punkt wniosku (c) prowadzi do stwierdzenia, że w przypadku przesłanek przedsądu wymagana jest precyzja, gdyż jeżeli jego treść ma wskazywać na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to skarga kasacyjna podlega przyjęciu do rozpoznania, jeżeli jest oczywiście uzasadniona. Wniosek nie odwołuje się do przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. i nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Twierdzenie wniosku, że „wydane

orzeczenie w sposób oczywisty narusza prawo” już tylko semantycznie różni się od ustawowego zwrotu, że „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona”. W przypadku podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. chodzi o wskazanie i wykazanie naruszenia konkretnych przepisów prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacja powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Wniosek takiej analizy nie przedstawia. Poprzestaje na wrywkowej argumentacji (podobnej do prezentowanej w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05), co nie jest wystarczające. Wyrok objęty skargą oparto na ustaleniu i ocenie o braku winy jako przesłanki odpowiedzialności deliktowej pozwanego pracodawcy na podstawie art. 415 k.c., których wniosek o przyjęcie skargi nie podważa. Nie zarzuca naruszenia tego przepisu ani nie podważa ustaleń stanu faktycznego. Na etapie przedsądu nie ocenia podstaw kasacyjnych, które podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania, innymi słowy nie zastępują podstawy przedsądu ani ich uzasadnienia.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.