



Sygn. akt I PK 180/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
o dopuszczenie do pracy, ewentualnie przywrócenie do pracy, ewentualnie o
odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną bez obciążania skarżącej kosztami
zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. S. w pozwie z dnia 7 sierpnia 2014 r. skierowanym przeciwko
C. Spółce z o.o. w Ł. domagała się dopuszczenia jej do pracy na stanowisku

dyrektora generalnego pozwanego pracodawcy albo - po uprzednim przywróceniu jej terminu zaskarżenia wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę - przywrócenia jej do pracy na wymienionym stanowisku pracy, a także zasądzenia kosztów postępowania. Sąd Rejonowy w Ł. XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 czerwca 2015 r. zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki kwotę 261.384,48 zł z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 25.988 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3) i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia (43.564,08 zł - pkt 4). Sąd ten uznał, że pozwany w dniu 29 stycznia 2014 r. wadliwie wypowiedział powódce umowę o pracę ze stanowiska dyrektora generalnego, argumentując, że w tym dniu nie doszło do wręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, strony nie zawarły porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego i została bezprawnie wezwana w celu rozwiązania z nią, wypowiedzenia dokonywała osoba nieumocowana do rozwiązania stosunku pracy, nastąpiło to w języku angielskim, zamiast polskiego i bez pouczenia powódki o prawie odwołania się do sądu pracy, co oznaczało niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Ze względu na „niezdecydowanie strony pozwanej co do formy rozwiązania umowy i jej terminu oraz brak pouczenia o możliwości odwołania do sądu ewentualne przywrócenie terminu byłoby zasadne”.

Ostatecznie jednak Sąd Rejonowy uznał, że do rozwiązania umowy w sposób niezgodny z prawem doszło w dniu 6 sierpnia 2014 r. doręczenia powódce świadectwa pracy. Taki rozwiązanie „nastąpiło bowiem bez zachowania okresu wypowiedzenia, bez zachowania formy pisemnej i bez podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p.)”. W konsekwencji Sąd ten zasądził odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za korzystniejszy umownie uzgodniony sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, oddalając dalej idące powództwo o przywrócenie do pracy, o premię „uznaniową” i wynagrodzenie za październik 2014 r.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron, Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 3

grudnia 2015 r. uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach: 1, 3 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego „za pierwszą instancję”, a ponadto oddalił apelację powódki, od której zasądził na rzecz pozwanego kwotę 14.150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd drugiej instancji uznał, że zebrany materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż w dniu 29 stycznia 2014 r. pozwany złożył powódce ustne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem wydłużonego sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ponieważ w tym dniu powódka mogła się zapoznać z treścią dokonanego wypowiedzenia, a zatem wiedziała że „ją zwolnili (.) powódka oddawała rzeczy, które służyły jej do pracy”, skoro występowała o zorganizowanie spotkania „w magazynie z załogą żeby się pożegnać”. Oznaczało to, że powódka miała świadomość definitywnego wypowiedzenia jej umowy o pracę, od którego odwołanie do sądu pracy wniosła dopiero w sierpniu 2014 r., tj. z nadmiernym i nieuzasadnionym przekroczeniem terminu zaskarżenia wadliwie dokonanego wypowiedzenia (art. 264 § 1 k.p.).

Równocześnie Sąd Okręgowy uznał, że nie było podstaw ani uzasadnienia do przywrócenia powódce tego rażąco i nadmiernie przekroczonego terminu, wskazując na jej dotychczasowe doświadczenie zawodowe na kierowniczym stanowisku pracy i podejmowanie decyzji z zakresu prawa pracy, zwłaszcza że już 31 stycznia 2014 r. wniosła „odwołanie wewnątrzzakładowe”, przeto rezygnacja z sądowego zaskarżenia wadliwego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia „nastąpiła wyłącznie na skutek jej błędnej oceny zaistniałego stanu faktycznego i intencji pozwanej spółki”. Ponadto w okresie wypowiedzenia powódka dążyła tylko do podpisania korzystniejszego porozumienia rozwiązującego stosunek pracy „po ustaniu niezdolności do pracy”.

W skardze kasacyjnej powódka zakwestionowała wyrok Sądu drugiej instancji „w całości”, zarzucając naruszenie: 1/ art. 382 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. „przez bezpodstawne pominięcie części zebranego materiału, a także niejednoznaczne wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz brak oceny części istotnych dowodów”; 2/ art. 60 i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez brak uznania, że zapewnienia reprezentantów pozwanego o tym, że

chcieli „działać zgodnie z prawem w tym z kodeksem pracy i zakończyć czynności rozwiązania umowy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powódki, nie stanowiły cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (o ile takie oświadczenie zostało złożone)”, przez co 3/ doszło do niezastosowania art. 22 § 1 i art. 81 § 1 k.p.; 4/ art. 264 § 1 k.p. przez błędną wykładnię, że bieg terminu zaskarżenia należy liczyć od „momentu ustnego wypowiedzenia umowy o pracę nawet, jeżeli nie doszło do doręczenia pracownikowi żadnego pisma wypowiadającego umowę o pracę”, przez co doszło do błędnego uznania, że powódka przekroczyła ten termin; 5/ niezastosowanie art. 45 k.p.; 6/ niewłaściwe zastosowanie art. 265 § 1 k.p. oraz art. 165 § 2 k.p.c. przez uznanie, że powódka „wniosła odwołanie od wypowiedzenia wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu dopiero w dniu wpływu pozwu do Sądu, a nie w dniu nadania pozwu listem poleconym oraz że przekroczenie terminu na wniesienie odwołania było nadmierne i zawinione przez powódkę, a w konsekwencji poprzez odmowę przywrócenia tego terminu i niezastosowanie art. 45 k.c.”.

Na takich podstawach skarżąca twierdziła, że w sprawie występują następujące istotne zagadnienia prawne: 1/ „Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę ustnie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i poinformowania przez pracownika, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, pracodawca zapewnia, że chce działać zgodnie z prawem, to czy takie zachowanie pracodawcy należy zakwalifikować jako cofnięcie wypowiedzenia, a ponadto czy przy ocenie takiego zachowania pracodawcy decydujące znaczenie należy przypisać temu, jak rozumiał je pracownik?; 2. kiedy upływa termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wyłącznie w formie ustnej; 3/ „Jeżeli pracodawca wypowiada ustnie umowę o pracę pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, a następnie zapewnia, że chce rozwiązać umowę o pracę zgodnie z prawem, czy uzasadnione jest przywrócenie pracownikowi terminu z art. 264 § 1 k.p.?”. Autor skargi przyznał, że reprezentant pozwanego K. F. złożył powódce ustnie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale skoro następnie zapewniał, że chce rozwiązać stosunek pracy z korzystającą ze zwolnienia lekarskiego zgodnie z prawem, przeto cofnął to wypowiedzenie co najmniej w sposób dorozumiany, choć przedstawiciele pozwanego nie oświadczyli

tego wprost, „ale należy pamiętać, że ich działania były dalekie od formalizmu i jednoznaczności”, przeto wymagały konfrontacji z art. 8 k.p. Ponadto skarżąca była przekonana, że doszło do cofnięcia wypowiedzenia, choć sporne okoliczności sprawy wymagają „niezwykle trudnej kwalifikacji prawnej i wykładni określonych zachowań”. W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę pozwany wnioskował o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania albo o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw prawnych już dlatego, że stanowiła niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.) polemikę z ustaleniami faktycznymi oraz prawidłową jurysdykcyjną oceną zebranego we sprawie materiału dowodowego, z którego wynikało, że w dniu 29 stycznia 2014 r. reprezentanci pozwanego pracodawcy (K. F. oraz I. O.) przyjechali do Polski wyłącznie w celu definitywnego rozwiązania z powódką umowy o pracę. W tym dniu wymogli na skarżącej, która korzystała ze zwolnienia lekarskiego do pracy, stawienie się w miejscu pracy i przedłożyli jej pisemne porozumienie zawierające, między innymi, istotne elementy wypowiedzenia umowy o pracę za sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy „przez cały okres wypowiedzenia” oraz rozwiązanie stosunku pracy „na koniec okresu wypowiedzenia”. Z tekstem tego dokumentu, który wprawdzie był sporządzony w języku angielskim, zamiast w języku polskim, zatrudniona na stanowisku dyrektora generalnego firmy skarżąca mogła się zapoznać (art. 60 i 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z ujawnionych okoliczności sprawy wynikał ewidentny zamiar pozwanego dokonania definitywnego rozwiązania stosunku pracy i taka sama wiedza skarżącej, która po spotkaniu oświadczała, że została zwolniona z pracy oraz zamierzała pożegnać się z załogą. Wprawdzie taki sposób rozwiązania stosunku pracy, który Sąd drugiej instancji zakwalifikował jako ustne wypowiedzenie umowy o pracę, naruszał liczne przepisy prawa pracy, w tym przede wszystkim zakaz wypowiedzania w okresie

usprawiedliwionej chorobą nieobecności w pracy skarżącej (art. 41 k.p.), ale podważenie skuteczności prawnej dokonanego rozwiązania stosunku pracy w polskim porządku prawa pracy zależało i wymagało terminowego zaskarżenia bezprawnej czynności pracodawcy do sądu pracy (art. 264 § 1 k.p.). Z racji doświadczenia zawodowego na kierowniczym stanowisku pracy dyrektora generalnego pozwanego pracodawcy, skarżąca miała wiedzę o potrzebie i konieczności sądowego zaskarżenia bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Ponadto już 31 stycznia 2014 r. miała wnieść bliżej nieujawnione „odwołanie wewnętrzzzakładowe”, a także mogła skorzystać z profesjonalnych porad prawnych, przeto wysłanie odwołania do sądu pracy przesyłką poleconą dopiero w dniu 7 sierpnia 2104 r. Sąd drugiej instancji mógł uznać za zawinione i oczywiście nadmiernie spóźnione zaskarżenie wadliwego wypowiedzenia. Ujawniony stan rzeczy wykluczał przywrócenie zawinionego i uchybionego nadmiernie terminu sądowego zaskarżenia bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 265 § 1 k.p., zwłaszcza wobec niewiarygodnego deklarowania przestrzegania przepisów prawa pracy przez pozwanego pracodawcę, który wcześniej nielegalnie wymusił stawienie się w miejscu pracy skarżącej przebywającej ówczasie na zwolnieniu lekarskim, wyłącznie w celu dokonania zakazanego wypowiedzenia jej umowy o pracę (art. 41 k.p.).

Podtrzymywane w skardze twierdzenie o cofnięciu przez pozwanego dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zostało poddane wykładni oświadczeń woli na podstawie art. 60 i 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz sądowej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że do takiej czynności prawnej nie doszło. Takie ustalenia i ocena jurysdykcyjna co do zasady usuwają się spod weryfikacji kasacyjnej na gruncie art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał świadomość i wiedzę skarżącej, że 29 stycznia 2014 r. doszło do definitywnego wypowiedzenia jej umowy o pracę, a liczne wady prawne skarżąca mogła i powinna była terminowo zaskarżyć do sądu pracy (art. 264 § 1 k.p.), bez oczekiwania na wynik negocjowanych elektronicznie (mailowo) bardziej korzystnych dla niej warunków rozwiązania stosunku pracy po okresach zwolnień lekarskich, które jej następnie przedłużano aż do sierpnia 2014 r. W tym zakresie kasacyjnego zaskarżenia w skardze zabrakło jakichkolwiek zarzutów i

uzasadnienia, że choroba skarżącej była przeszkodą, która stanowiła przeszkodę uniemożliwiającą jej terminowe zaskarżenie bezprawnego wypowiedzenia jej umowy o pracę. Wszystko to oznaczało, że wobec stanowczego zaprzeczenia pozwanego o cofnięciu dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, które wymaga porozumienia stron (art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), samo przeciwnie subiektywne przekonanie skarżącej o cofnięciu jej wypowiedzenia umowy o pracę nie usprawiedliwiałoby przywrócenia jej nadmiernie uchybionego terminu wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 264 § 1 k.p. w powiązaniu z art. 265 § 1 k.p.), zważywszy że skarżąca „miała również pełną świadomość tego, że nie wróci już do pracy i nie kwestionuje prawa pozwanego pracodawcy do podjęcia decyzji o jej zwolnieniu w związku z restrukturyzacją zakładu (mail z dnia 31.01.2014 roku) a zatem знаła również przyczynę wypowiedzenia i w pełni ją akceptowała”. Ponadto jurysdykcyjny osąd rozbieżnych stanowisk spornych stron stosunku pracy w zakresie spornego cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i tak - co do zasady - zależy i wymaga terminowego zaskarżenia spornego wypowiedzenia do sądu pracy (art. 264 § 1 k.p.). Mylna ocena intencji pracodawcy i nadmiernie spóźnione wniesienie odwołania do sądu pracy pozbawiły zatem z własnej winy skarżącej możliwości sądowej weryfikacji bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, które uzyskało walor prawnej skuteczności wyłącznie z powodu zawinionego uchybienia przez skarżącą terminu zaskarżenia wadliwej czynności rozwiązującej stosunek pracy. Takiego stanu rzeczy nie mogło korygować incydentalne i bliżej nieuzasadnione powoływanie się skarżącej na nadużycie prawa przez pracodawcę (art. 8 k.p.).

W ujawnionych okolicznościach sprawy nie było potrzeby wyjaśniania sformułowanych w skardze zagadnień prawnych, które okazały się oderwane od miarodajnych ustaleń faktycznych (zagadnienie pierwsze); nie wymagały oczywistej odpowiedzi (zagadnienie drugie) na gruncie dyspozycji art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 264 § 1 k.p. oraz nie dotyczyły pracownicy korzystającej ze „szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem” w rozumieniu szczególnych lub odrębnych przepisów prawa pracy, gdyż ochrona z art. 41 k.p. ma powszechny charakter prawny, ponieważ obejmuje wszystkich pracowników korzystających z usprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Wprawdzie autor skargi kasacyjnej zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji w całości, ale kasacyjne zarzuty naruszenia art. 22 § 1 i art. 81 § k.p. nie zostały w skardze uzasadnione, przeto wobec uznania, że doszło do skutecznego definitywnego rozwiązania stosunku pracy, nie były też usprawiedliwione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., bez obciążania skarżącej tymi kosztami postępowania kasacyjnego poniesionymi przez pozwaną ze względu na ewidentną bezprawność rozwiązania stosunku pracy, która wszakże usuwała się spod merytorycznej weryfikacji sądowej wyłącznie ze względu na zawinione przez skarżącą nadmierne i nieusprawiedliwione uchybienie materialnoprawnego terminu zaskarżenia kontestowanej czynności rozwiązującej stosunek pracy.

r.g.