



Sygn. akt I PK 243/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 i sprawę w tym zakresie
przekazuje Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2017 r., orzekając w sprawie
o sygn. akt IV P (...), zasądził od pozwanej W. Sp. z o.o. na rzecz powoda J. M.
kwotę 1.290 zł tytułem odszkodowania, oddalając powództwo w pozostałej części, i

tym samym wyrokiem, orzekając w sprawie o sygn. akt IV P (...), w punkcie 6 oddalił powództwo.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 31 sierpnia 2017 r. do 31 grudnia 2018 r. na stanowisku górnika pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem wykonywania pracy była Kopalnia „S.” Sp. z o.o. w C. W dniu 5 września 2017 r. w PG „S.” Sp. z o.o. w C. przeprowadzona została kontrola stanowisk pracy oddziałów podległych oraz podmiotów gospodarczych świadczących usługi na rzecz PG „S.” Sp. z o.o. w ramach prac wykonywanych w zakresie infrastruktury. Wśród pracowników objętych kontrolą był powód, wobec którego stwierdzono, że nie posiada wiedzy oraz przygotowania potrzebnego do wykonywania pracy na tym stanowisku. W szczególności powód nie posiadał wiedzy odnośnie dróg ucieczkowych, istniejących zagrożeń w tym rejonie, jak również nie był zaopatrzony w aparat uciezkowy. Powód został wydalony na powierzchnię. Zgodnie z umową zawartą pomiędzy PG „S.” Sp. z o.o. a „W.” Sp. z o.o. wykonawca jest zobowiązany odsunąć od wykonywania prac każdą osobę, która przez brak kwalifikacji lub z innego powodu zagraża należytemu wykonywaniu umowy lub której usunięcia domaga się zamawiający - z ważnych powodów. W dniu 5 września 2017 r. przedłożono powodowi przedłożono pismo: „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn rażącego naruszenia dyscypliny pracy”. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano: brak znajomości dróg ucieczkowych, nieposiadanie przy sobie środków ochrony indywidualnej, nieposiadanie przy sobie aparatu uciezkowego, brak znajomości miejsca pracy oraz niezastosowanie się do zarządzenia nr (...)/216 KRZG PG S. Pismo to podpisane zostało przez nadsztygara górniczego ds. infrastruktury w Zakładzie Górniczym PG „S.” Sp. z o.o. P. P., nadsztygara górniczego, kierownika punktu pracy w „W.” Sp. z o.o. W. B. i inspektora ds. przygotowania produkcji w „W.” Sp. z o.o. M. N. Osoby te nie posiadały upoważnienia do podejmowania czynności pracowniczych wobec pracowników „W.” Sp. z o.o. O złożeniu powodowi oświadczeniu z dnia 5 września 2017 r. nie poinformowano osoby uprawnionej do reprezentacji Spółki - członka zarządu W. P. Prezes zarządu potraktował pismo z dnia 5 września 2017 r. jako informację o ciężkim naruszeniu przepisów BHP przez

powoda. Wobec tego w dniu 18 września 2017 r. sporządzono pismo dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w zakładzie pracy w okresie od 6 września 2017 r. Pismo przesłano powodowi w dniu 2 października 2017 r. Strona pozwana twierdziła, że pismo z dnia 5 września 2017 r. nie mogło odnieść skutku prawnego, ponieważ była to czynność prawna nieważna z mocy art. 104 k.c., albowiem oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. nie zostało przez pozwanego potwierdzone ani zaakceptowane.

W kontekście takich ustaleń faktycznych, Sąd pierwszej instancji (odnośnie do roszczenia zgłoszonego w sprawie IV P (...)) wskazał, że wadliwe oświadczenie pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy nie jest działaniem samoistnie bezskutecznym, ponieważ bez jego zaskarżenia w ustawowym terminie do sądu pracy doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Z przyczyn formalnych - z uwagi na niewłaściwą reprezentację pracodawcy przy składaniu oświadczenia z dnia 5 września 2017 r. - Sąd uznał, że odwołanie jest zasadne. Sąd pierwszej instancji zauważył, że powód w piśmie z dnia 9 listopada 2017 r. zmienił żądanie w ten sposób, że wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach. W odniesieniu do tej kwestii wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, i zaprezentowany tam pogląd, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2017 r. pełnomocnik pozwanej oświadczyła, iż nie wyraża zgody na zmianę powództwa z żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu, należało więc przyjąć, że powód nie mógł skutecznie zmienić żądania pozwu z odszkodowania na przywrócenie do pracy. Z tych powodów Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 1.290 zł, stanowiące wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia powoda, na podstawie art. 59 k.p.

Z kolei w sprawie o sygn. akt IV P (...), Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 2 października 2017 r. powód otrzymał oświadczenie podpisane przez członka zarządu W. P. datowane na dzień 18 września 2017 r. dotyczące rozwiązania z

powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w zakładzie pracy w okresie od dnia 6 września 2017 r. Sąd stwierdził, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oznacza, że ponowne wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywoła żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Oświadczenie z dnia 5 września 2017 r., jakkolwiek wadliwe, wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami. Sąd wyjaśnił, że z uwagi na żądanie powoda zasądzenia odszkodowania i nieskuteczną zmianę z żądania odszkodowania na przywrócenie do pracy - odwołanie powoda w sprawie IV P (...), choć zasadne, nie doprowadziło do reaktywowania łączącego strony stosunku pracy. Z tych przyczyn uznał, że odwołanie od oświadczenia z dnia 18 września 2017 r. podlegało oddaleniu jako bezprzedmiotowe.

Wyrok Sądu Rejonowego powód zaskarżył w części, to jest w zakresie pkt. 6 (oddalającego roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie pisma z dnia 18 września 2017 r.), zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 59 k.p. przez uznanie, że powodowi w związku z kolejnym (drugim) rozwiązaniem umowy o pracę nie przysługuje odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i przez uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z dnia 18 września 2017 r. nie mogło odnieść skutku, a tym samym jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W piśmie z dnia 30 marca 2018 r. złożonym w toku postępowania odwoławczego powód wniósł o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt IX Pa (...), zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 6, w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1).

Sąd drugiej instancji wskazał, że w dniu 5 września 2017 r. powód otrzymał pismo zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn rażącego naruszenia dyscypliny pracy”. Pod pismem podpisały się trzy osoby, z których żadna nie była uprawniona do składania w imieniu pozwanego tego rodzaju oświadczeń. Osobą uprawnioną do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy był W. P., który wskazanego wyżej pisma nie traktował jako

oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy. W żaden sposób nie potwierdzał też czynności dokonanej w dniu 5 września 2017 r. Świadcstwo pracy zostało wydane powodowi po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy z dnia 18 września 2017 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, w powyższych okolicznościach oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. powinno być uznane za pozbawione jakiejkolwiek mocy prawnej. W konsekwencji, zdaniem Sądu drugiej instancji, w dniu 5 września 2017 r. nie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Oświadczenie złożone w tym dniu było czynnością nieważną. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło dopiero po złożeniu oświadczenia z dnia 18 września 2017 r. podpisanego w imieniu pracodawcy przez W. P. Sąd drugiej instancji ocenił, że wskazana w drugim oświadczeniu przyczyna, tj. nieobecność w pracy od dnia 6 września 2017 r., nie mogła uzasadniać decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, bowiem powód mógł pozostawać w przeświadczeniu, że rozwiązanie umowy faktycznie nastąpiło. Z tego względu nieobecność powoda od 6 września była usprawiedliwiona. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powód w związku z drugim rozwiązaniem umowy o pracę dysponował roszczeniami: o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Wprawdzie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, przyjęto, że pracownik domagający się pierwotnie odszkodowania nie może bez zgody pracodawcy dokonać zmiany roszczenia na przywrócenie do pracy, jednakże w okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak zgody pozwanego na „zamianę” roszczenia powinien być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (zasadą zachowania minimum lojalności we wzajemnych relacjach). Biorąc pod uwagę, w jakich okolicznościach nastąpiło „rozwiązanie” umowy w dniu 5 września 2017 r. i jaka była przyczyna rozwiązania umowy w dniu 18 września 2017 r. oraz oczywistą jej niezasadność, sprzeciw pozwanej, co do zmodyfikowania roszczenia w sprawie IV P (...) nie mógłby prowadzić do pozbawienia powoda możliwości skutecznego żądania przywrócenia do pracy. Z jednej strony bowiem powód został „zwolniony” z oczywistym naruszeniem prawa, a gdy zachował się stosownie do złożonego „oświadczenia” został zwolniony ponownie z uwagi na nieobecność. Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy, orzekając na podstawie art. 59 k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła pozwana w zakresie punktu 1.

Zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 378 § 1 k.p.c., polegające na wydaniu orzeczenia wykraczającego ponad zarzuty sformułowane przez powoda w apelacji, polegające na dokonaniu odmiennej od Sądu Rejonowego w P. oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - dokonania oceny skuteczności rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda i pozwaną na podstawie oświadczenia z dnia 5 września 2017 r., która to ocena nie została zakwestionowana w apelacji przez powoda, skutkiem czego Sąd Okręgowy w K. przyjął, że na skutek oświadczenia z dnia 5 września 2017 r. nie doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda i pozwaną, a co za tym idzie, zachodziły przesłanki do uwzględnienia roszczenia powoda wskazanego w pozwie z dnia 18 października 2017 r., a sprecyzowanego w piśmie z dnia 30 marca 2018 r. o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach;

(-) art. 321 § 1 k.p.c., polegające na orzeczeniu ponad żądanie pozwu, pomimo bezwzględnego w tym zakresie zakazu, a to przez orzeczenie przez Sąd Okręgowy w K. o przywróceniu powoda do pracy w sprawie o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo że w toku postępowania powód nie dokonał skutecznej zmiany roszczenia, gdyż pozwany nie wyłaził zgody na zmianę powództwa odszkodowawczego na powództwo o przywrócenie do pracy w związku ze zwolnieniem w trybie art. 52 k.p.

Ponadto, zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 104 § 1 k.c., przez jego nieuzasadnione i niewłaściwe zastosowanie, skutkiem czego było przyjęcie przez Sąd Okręgowy w K., że oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. wręczone powodowi było czynnością bezwzględnie nieważną, a co za tym idzie, w dniu 5 września 2017 r. nie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, tym samym zasadne było roszczenie powoda wskazane w piśmie z dnia 30 marca 2018 r. o przywrócenie go do pracy;

(-) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 8 k.p., przez błędną wykładnię art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy w K., że

pracownik zachowuje prawo wyboru roszczeń określonych w art. 56 § 1 k.p. w całym okresie postępowania sądowego, podczas gdy roszczenia określone w art. 56 § 1 k.p. mają charakter świadczenia przemiennego w rozumieniu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p; co oznacza, że złożenie oświadczenia woli przez pracownika w pozwie o wyborze roszczenia odszkodowawczego wyczerpuje prawo wyboru świadczenia w rozumieniu art. 365 § 2 k.c., a odwołanie takiego oświadczenia i zmiana żądania na przywrócenie do pracy podlega ograniczeniom wynikającym z art. 61 § 1 k.c.;

(-) art. 56 § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy w K., że roszczenia określone w art. 56 § 1 k.p. mogą być zasądzone kumulatywnie, podczas gdy roszczenia te mają charakter alternatywny, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa procesowego - art. 386 § 1 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd Okręgowy zmiany wyłącznie pkt. 6 wyroku, którym orzeczono przywrócenie do pracy powoda, co pozostaje w sprzeczności z pkt. 1 wyroku, w którym Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda kwotę 1.290 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy;

(-) art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie przez Sąd Okręgowy w K. w sytuacji, gdy ze stanu faktycznego jednoznacznie wynikała niecelowość przywrócenia powoda jako pracownika do pracy, z uwagi na jego negatywny stosunek podczas całego procesu do pracodawcy, przełożonych i osób współpracujących, jak również z uwagi na przewinienia dyscyplinarne, które zostały ustalone w toku procesu, a stwierdzone podczas kontroli w kopalni S. przez przełożonych w dniu 5 września 2017 r.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie ma usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Przede wszystkim zauważyć należy, że Sąd drugiej instancji nie dokonał odmiennej

od Sądu pierwszej instancji oceny materiału dowodowego, natomiast przy niezmienionych ustaleniach faktycznych dokonał ich innej oceny prawnej. Ocena bowiem, które z oświadczeń strony pozwanej (z dnia 5 czy 18 września 2017 r.) rozwiązało stosunek pracy mieści się w sferze prawa, a nie faktu. Wskazać też należy, że Sąd drugiej instancji, kontrolując prawidłowość zaskarżonego orzeczenia, pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzone dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. Nie jest związany granicami zarzutów podniesionych w apelacji. Może brać z urzędu pod rozwagę naruszenie prawa materialnego, usuwając w postępowaniu apelacyjnym braki wynikające z błędów popełnionych przez sąd pierwszej instancji. Stanowisko to zostało dobitnie podkreślone w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – zasadzie prawnej - z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 (OSNC 2008 nr 6, poz. 55), w której przyjęto, że sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Granice apelacji wyznacza więc oznaczenie zaskarżonego wyroku oraz zakres zaskarżenia wyroku sądu pierwszej instancji.

Zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. jest również chybiony. Na podstawie tego przepisu sąd nie może orzekać o tym, czego strona nie żądała ani wychodzić poza żądanie, a więc rozstrzygać o tym, czego pod osąd nie przedstawiła (*ne eat iudex ultra petita partium et ultra petita non cognoscitur*) (por. np. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2008 r., III CZP 76/08, OSNC 2009, nr 7–8, poz. 113). W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09 (OSNP 2009 nr 23- 24, poz. 304) wyrażono pogląd, że wystąpienie pracownika z nowym żądaniem o odszkodowanie zamiast pierwotnego roszczenia o przywrócenie do pracy należy kwalifikować jako zmianę powództwa (art. 193 § 1 i § 3 k.p.c.). Jeśli więc powód (jak w niniejszej sprawie) zmienia w ten sposób roszczenie, to wyrokowanie w tym zakresie mieści się w granicach żądania.

Argumenty podnoszone na uzasadnienie wskazanych podstaw kasacyjnych byłyby skuteczne jedynie w przypadku podniesienia przez skarżącą zarzutu naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. Przypomnieć należy przebieg sprawy. Powód odwołał się od dwóch oświadczeń o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Sąd pierwszej instancji uznał, że pierwsze oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z tym dniem (mimo niewłaściwej reprezentacji pracodawcy), stąd oświadczenie z dnia 18 września 2017 r. (przy prawidłowej reprezentacji pracodawcy) było nieskuteczne i dlatego zasądził jedno odszkodowanie związane z pierwszym oświadczeniem (uznając jednocześnie za niedopuszczalną konwersję roszczenia na przywrócenie do pracy), natomiast żądanie drugiego odszkodowania oddalił, uznając, że oświadczenie z dnia 18 września 2017 r. było bezskuteczne, bowiem złożone zostało po ustaniu stosunku pracy. Powód zaskarżył wyrok jedynie w części oddalającej powództwo (pkt 6 wyroku Sądu pierwszej instancji), w związku z czym uprawomocnił się wyrok Sądu pierwszej instancji zasądzający odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dniem 5 września 2017 r. Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie 6. i przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej, uznając, że oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. było - z uwagi niewłaściwą reprezentację pracodawcy - bezwzględnie nieważne (art. 104 § 1 k.c.), zatem nie wywołało skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z tym dniem i tym samym skutek taki wywołało drugie oświadczenie z dnia 18 września 2017 r.

Zgodnie z treścią art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Moc wiążąca dotyczy tylko orzeczenia sądu, nie zaś jego uzasadnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 stycznia 2011 r., III CSK 94/10, LEX nr 738402; z dnia 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14, LEX nr 1628952; z dnia 25 czerwca 2014 r., IV CSK 610/13, LEX nr 1537274). Oczywiście jest jednak, że wiążące orzeczeniem sądu rozciąga się na te ustalenia faktyczne zawarte w jego uzasadnieniu, na podstawie których bezpośrednio sąd zindywidualizował normę prawną, czemu dał wyraz w rozstrzygnięciu (zob. na ten temat np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., V CSK 485/11, LEX nr 1243099; z

dnia 20 listopada 2014 r., V CSK 6/14; z dnia 16 maja 2013 r., IV CSK 624/12, LEX nr 1353259). Oddziaływanie prawomocności sprowadza się w konsekwencji do tego, że sąd w kolejnym postępowaniu zobowiązany jest przyjąć, iż istotne z punktu widzenia zasadności żądania zagadnienie kształtuje się tak, jak to zostało ustalone w prawomocnym wyroku. Oznacza to niedopuszczalność ponownej analizy prawnej, a także prowadzenia postępowania dowodowego co do okoliczności objętych uprzednim prawomocnym rozstrzygnięciem. Tylko zatem przy przyjęciu, że Sąd drugiej instancji był związany prawomocnym rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji zasądzającym odszkodowanie powiązane ze skutecznością pierwszego oświadczenia z dnia 5 września 2017 r. (co oznaczałoby, że kwestia skutecznego rozwiązania stosunku pracy kształtuje się tak, jak przyjął Sąd pierwszej instancji, nawet jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna), zasadne byłoby zarzuty naruszenia: art. 104 § 1 k.c. (przez przyjęcie, że oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. wręczone powodowi było czynnością bezwzględnie nieważną, a co za tym idzie, w dniu 5 września 2017 r. nie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę). Przypomnieć przy tym należy, że Sąd Najwyższy, stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany nie tylko granicami zaskarżenia ale również granicami jej podstaw. Oznacza to, że Sąd Najwyższy nie może zaskarżonego wyroku poddać kontroli z punktu widzenia naruszeń innych przepisów niż wskazane w podstawach (poza nieważnością postępowania).

W podsumowaniu zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy wskazać, że Sąd drugiej instancji orzekał w granicach pozwu, tj. odnośnie do zgłoszonego w pozwie roszczenia o drugie odszkodowanie (związane z oświadczeniem z dnia 18 września 2017 r.), w ramach którego powód (w postępowaniu apelacyjnym) zgłosił konwersję żądania na przywrócenie do pracy, a także w granicach zaskarżenia, gdyż w punkcie 6. wyroku Sądu pierwszej instancji, objętym apelacją, to roszczenie zostało oddalone.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. dotyczy swobody w określaniu przez pracownika alternatywnych roszczeń wywodzonych z art. 56 § 1 k.p. Kwestią tą, na tle art. 45 § 1 k.p., zajmował się Sąd Najwyższy wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629), który

podkreślił, że roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., a zarazem przemienny w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., przy czym z mocy ustawy (Kodeksu pracy) uprawnionym przemienne jest wierzyciel, czyli pracownik (szerzej uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). W art. 365 § 2 k.c. przewidziano, że wyboru dokonuje się przez złożenie drugiej stronie oświadczenia. Powszechnie przyjmuje się, że deklaracja ta jest oświadczeniem woli, ma charakter prawnokształtujący, a jej zmiana wymaga zgody drugiej strony. Z pozycji wyznaczonej przez art. 365 § 2 k.c. kwestyjne jest, czy kolejne zmiany roszczenia są skuteczne. Konwersja tego rodzaju wymagała bowiem zgody dłużnika. Jednak do zobowiązania pracowniczego stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego dopuszczalne jest tylko „w sprawach nieuregulowanych”, „odpowiednio”, a także „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy” (art. 300 k.p.). Filtr ten daje podstawy sądzić, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Przemawia za tym choćby zasada wolności pracy, wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dyskusyjne jest jednak, czy dopuszczalne jest zachowanie odwrotne. W tym wypadku, zastosowanie mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie sprzeciwia się zasadom prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. (kwestia ta nie została uregulowana w Kodeksie pracy, nie ma też podstaw aby przepisy te modyfikować „odpowiednio”). Oznacza to, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemienne (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 k.c., po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 k.p.). Ostatecznie więc, Sąd Najwyższy zaakceptował stanowisko zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PZP 1/09 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 304), że niemożliwa jest konwersja żądania odszkodowania na żądanie przywrócenie do pracy - z tą różnicą, że o niemożliwości takiej zmiany nie świadczy termin z art. 264 § 1 k.p., ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., stosowana z upoważnienia art. 300 k.p.

Stanowisko powyższe spotkało się z krytyką doktryny (J. Klimas, Wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy o pracę, przywrócenie do

pracy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, OSP 2018 nr 1 s. 8; M. Żemojda, M. Skonieczny, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, Radca Prawny ZN. 2018 nr 2, s. 201-218). W pierwszej wypowiedzi krytycznej podnosi się, że opierając się na zasadzie prawa do pracy (art. 10 k.p.) oraz zasadzie swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 k.p.), Sąd Najwyższy w głosowanym wyroku stwierdził, że pracownik nie może bez zgody pozwanego pracodawcy zmienić żądania zasądzenia odszkodowania na żądanie przywrócenia do pracy. Podobnie w drugiej z wymienionych glos wskazuje się, że Sąd Najwyższy, uzasadniając niedopuszczalność zmiany roszczenia z odszkodowania na przywrócenie do pracy, odwołał się do zasady swobody nawiązania i rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do tego argumentu, podkreślić należy, że wymowa wypowiedzi Sądu Najwyższego jest inna. Jak wskazano wyżej, Sąd Najwyższy stwierdził, że zasada wyrażona w art. 10 i 11 k.p., jak również w art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (a także art. 15 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej; Dz.U.UE.C2007.303.1.) przemawia za tym, że pracownik ma prawo bez zgody pracodawcy zmienić żądanie z przywrócenia do pracy na odszkodowanie. Natomiast powyższa zasada nie sprzeciwia się zastosowaniu mechanizmu z art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. w sytuacji odwrotnej, tj. w przypadku zmiany żądania z odszkodowania na przywrócenie do pracy. Chodzi więc o to, że jedynie w przypadku zmiany żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie, uzależnienie jej skuteczności od zgody jest sprzeczne z zasadą wolności pracy, stąd w tej sytuacji art. 365 § 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. nie może mieć zastosowania jako „sprzeczny z zasadami prawa pracy” (art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela to stanowisko, dodając, że z perspektywy art. 300 k.p., nie budzi wątpliwości konieczność subsydiarnego stosowania Kodeksu cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy w kwestiach dotyczących oświadczeń woli, bo materia ta nie została w nim uregulowana. Zatem zezwala on na stosowanie cywilnoprawnych rozwiązań dotyczących skutków oświadczenia pracownika o wyborze roszczenia, gdyż jest ono oświadczeniem woli, a więc podlega między innymi przepisom art. 60, 61 i 62 k.c. Uprawnienie do wyboru świadczenia jest uprawnieniem kształtującym – przez wykonanie tego

uprawnienia zmienia się treść zobowiązania, bowiem sprecyzowany zostaje jego przedmiot. Dokonanie wyboru – wobec prawokształtującego charakteru oświadczenia – jest wiążące i nie może być zmienione bez zgody adresata. W wypadku wady oświadczenia woli mają zastosowanie art. 82-88 k.c.

Sąd Okręgowy uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy niewyrażenie zgody przez stronę pozwaną na zmianę roszczenia jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Istotnie, na podstawie wskazanych okoliczności (najpierw złożenie oświadczenia przez osoby nieuprawnione o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, a następnie rozwiązanie umowy o pracę w tym samym trybie, przy zachowaniu właściwej reprezentacji pracodawcy, z powodu niestawienia się pracownika do pracy po doręczeniu mu pierwszego oświadczenia) zachowanie pracodawcy można uznać za skrajnie nielojalne wobec pracownika, bowiem najpierw przełożeni wywołali u powoda przeświadczenie, że przestał być pracownikiem, a następnie wykorzystali zachowanie powoda zgodne z tym przeświadczeniem. Jednakże, w ocenie Sądu Najwyższego, to nie ciężar uchybień pracodawcy składający się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę powinien decydować o negatywnej ocenie braku zgody na zmianę roszczenia (z odszkodowania na przywrócenie do pracy) w kontekście zasad współżycia społecznego. Z tej perspektywy istotna może być natomiast sytuacja pracownika w momencie wystąpienia ze zmianą roszczenia, gdy brak zgody pracodawcy na zmianę roszczenia blokuje ochronę praw w sposób bardziej adekwatny do sytuacji, w której znalazł się pracownik, np. ze względu na trudności w nawiązaniu nowego stosunku pracy z uwagi na wiek, stan zdrowia, ciążę, posiadanie małych dzieci. Wtedy właśnie zasady słuszności przemawiałyby za tym, aby pracodawca, który rozwiązując stosunek pracy, zachował się w sposób drastycznie nielojalny wobec pracownika, nie mógł wykorzystać braku rozeznania pracownika co do swojej sytuacji faktycznej w krótkim okresie czasu wynikającym z terminu do wniesienia odwołania do sądu (art. 264 k.p.) W konsekwencji uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p. związku z art. 365 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 8 k.p., gdyż sama waga uchybień strony pozwanej przy rozwiązywaniu stosunku pracy nie była wystarczającą, aby jej

brak zgody na konwersję roszczenia uznać za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Przedstawione stanowisko o niemożliwości, co do zasady, zmiany żądania o odszkodowania na przywrócenie do pracy powoduje, że na tym etapie pozbawiony jest znaczenia zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.). Jedynie można wskazać, że przedstawione w nim argumenty wykazujące dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mogą być elementem składowym służącym ocenie braku zgody pracodawcy na konwersję roszczenia w kontekście zasad współżycia społecznego. Rację ma bowiem skarżąca, że ocena taka powinna być dokonywana przez pryzmat zachowań obu stron stosunku pracy.

Skarżący kwestionuje stanowisko Sądu drugiej instancji, że oświadczenie z dnia 5 września 2017 r. było - z uwagi niewłaściwą reprezentację pracodawcy - bezwzględnie nieważne (art. 104 § 1 k.c.).

W judykaturze, w kontekście rozwiązania stosunku pracy, jest prezentowane stanowisko, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przez niewłaściwy organ nie jest dotknięte nieważnością. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 grudnia 1996 r. (I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268) stwierdził wręcz, że kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. również wyroki Sądu Najwyższego: z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239). Z tego powodu w

orzeczeniach Sądu Najwyższego stwierdzano, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzaniu, nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 kwietnia 1998 r., OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280; 16 czerwca 1999, I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; 11 maja 1999, I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539). W związku z tym odstąpienie od stosowania sankcji wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy określonych w art. 45 k.p. na rzecz sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może występować tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenie stosunku pracy w imieniu pracodawcy zostało dokonane niezgodnie z jego wolą, a fakt jej dokonania nie został potwierdzony przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125). Zgodzić się należy z Sądem drugiej instancji, że taka wyjątkowa sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie. Strona pozwana, po pierwsze, wyraźnie demonstrowała nieskuteczność pierwszego oświadczenia z dnia 5 września 2017 r. przez złożenie kolejnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 18 września 2017 r., po drugie, wedle ustaleń złożone ono zostało bez wiedzy pracodawcy, co strona w toku procesu konsekwentnie podkreślała. Niemniej jednak taka ocena nie waży na rozstrzygnięciu z uwagi na prawomocne rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Sądu pierwszej instancji (art. 365 § 1 k.c.).

Nie jest też uzasadniony zarzut naruszenia art. 56 § 1 k.p., przez przyjęcie, że roszczenia określone w art. 56 § 1 k.p. mogą być zasądzone kumulatywnie. Sąd drugiej instancji, stojąc na stanowisku o skuteczności drugiego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 18 września 2017 r., rozsądził wniesione od niego odwołanie. Natomiast o odwołaniu od pierwszego oświadczenia z dnia 5 września 2017 r. orzekł prawomocnie Sąd pierwszej instancji. Bez wzruszenia w oparciu o art. 365 § 1 k.p.c. stanowiska Sąd drugiej instancji o dacie skutecznego rozwiązania stosunku pracy, nie można twierdzić, że Sąd zasądził z tytułu jednego rozwiązania stosunku pracy dwa wzajemnie wykluczające się roszczenia alternatywne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.