

Sygn. akt I PSK 124/22

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko [...] Szpitalowi [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o nawiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 marca 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 19 kwietnia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 81/20,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od powódki E. M. na rzecz [...] Szpitala [...] Sp. z o.o. w K. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 lipca 2020 r. Sąd Rejonowy w Kutnie w sprawie z powództwa E. M. przeciwko [...] Szpitalowi [...] spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o nawiązanie stosunku pracy w pkt 1 zobowiązał pozwanego do złożenia oświadczenia woli o treści:

„[...] Szpital [...] spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zawiera z E. M. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w Dziale Kadr i Płac z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.720,00 zł, oraz innymi

składnikami wynagrodzenia przysługującymi na wskazanym stanowisku pracy a wynikającymi z obowiązujących przepisów wewnętrznych pracodawcy”, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 680,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.219,00 zł tytułem nieuiszczonej części opłaty stosunkowej od pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że E. M. była zatrudniona w [...] Szpitalu [...] sp. z o.o. w dziale Kadr i Prac od 1 lipca 1983 r., do 31 lipca 2018 r., ostatnio na stanowisku Kierownika Działu Kadr i Płac.

Porozumieniem z 6 lutego 2006 r., zagwarantowano skarżącej powrót na uprzednio zajmowane stanowisko w Dziale Służb Pracowniczych bez możliwości wypowiedzenia warunków pracy w przypadku zmiany personalnej na stanowisku Kierownika w Dziale Służb Pracowniczych, które aktualnie zajmowała.

Porozumieniem z 24 lipca 2014 r. pracodawca w przypadku braku potrzeby bądź woli dalszego zatrudnienia E. M. na stanowisku Kierownika Działu Polityki Personalnej i Płac (lub komórki zgodnej ze schematem organizacyjnym obowiązującym na dany dzień), zobowiązał się do kontynuowania zatrudnienia Pracownika na stanowisku specjalisty w komórce organizacyjnej realizującej zakres obsługi kadrowo - płacowej pracowników, zgodnie ze schematem organizacyjnym obowiązującym na dany dzień, a w razie braku takiej możliwości, ze względu na zmiany organizacyjne - na stanowisku zgodnym z kwalifikacjami, umiejętnościami i dotychczasowym doświadczeniem zawodowym pracownika. Ustalono, iż w przypadku złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków zatrudnienia, będą miały zastosowanie postanowienia o kontynuowaniu zatrudnienia na wskazanym stanowisku pracy. W przypadku takiej zmiany pracownik miał zachować prawo do wynagrodzenia zasadniczego w obowiązującej na dany dzień wysokości. Porozumieniem wprowadzono także sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Porozumienie to nie zostało nigdy wypowiedziane ani rozwiązane.

E. M. w ostatnich latach wielokrotnie przebywała na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, co skutkowało koniecznością zmian kadrowych w dziale kadr i płac, w tym zatrudnienia nowego pracownika.

Oświadczeniem z 15 stycznia 2018 r., pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano częste i długotrwałe absencje chorobowe dezorganizujące pracę działu, w którym powódka pracowała.

Po rozwiązaniu umowy E. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym do 27 lipca 2019 r.

5 sierpnia 2019 r., powódka powołując się na aneks do umowy o pracę z 24 lipca 2014 r., wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o zawarcie umowy o pracę na stanowisku specjalisty w Dziale Kadr i Płac oraz o dopuszczenie do wykonywania pracy. Wyznaczyła pracodawcy termin 14 dni na odpowiedź na wniosek. Pozwany odmówił żądaniu powódki nie znajdując podstaw do jego uwzględnienia i podnosząc wątpliwości co do zawartego porozumienia.

Obecnie Dział Polityki Personalnej i Płac nosi nazwę Dział Kadr i Płac, nie nastąpiły w tym zakresie żadne zmiany organizacyjne w szczególności związane z jego likwidacją. W dziale kadr i płac obecnie zatrudnione są cztery osoby, zaś obsada kadrowa jest wystarczająca do prawidłowego funkcjonowania działu.

E. M. na stanowisku specjalisty w Dziale Kadr i Płac w chwili obecnej z uwzględnieniem stażu pracy otrzymywałaby wynagrodzenie 3.720 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że porozumienie z 24 lipca 2014 r., nosi cechy umowy przedwstępnej w rozumieniu art. 389 § 1 k.c., dopuszczalnej w ramach stosunku pracy poprzez odpowiednie zastosowanie art. 300 k.p. Porozumienie określało wszystkie istotne cechy przyszłej umowy o pracę a więc zarówno pracownika, pracodawcę, stanowisko pracy jak i wynagrodzenie za pracę (art. 22 k.p.). Sam brak określenia terminu na zawarcie umowy przyrzeczonej z powódką nie jest przeszkodą do wystąpienia z niniejszym roszczeniem po uprzednim wezwaniu pozwanego przez powódkę do zawarcia umowy o pracę pismem z 5 sierpnia 2019 r., (art. 389 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W związku z powyższym powódka mogła wystąpić z niniejszym powództwem na podstawie art. 390 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a więc właśnie dochodzić zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż zawarte między stronami porozumienie jest nieważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300

k.p.) czy też z jakichkolwiek względów, nie przedstawionych jednak w sposób jednoznaczny przez pozwanego, miałyby ono nie obowiązywać.

W ocenie Sądu pierwszej instancji bezzasadne jest przywoływanie zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego przy zawieraniu porozumienia (art. 8 k.p.). Pozwany nie wskazał bowiem, którą z zasad współżycia społecznego porozumienie miałyby naruszać, a i Sąd Rejonowy takiego naruszenia się nie dopatrył. Nie można także stwierdzić, iż doszło do obejścia prawa, skoro treść porozumienia była efektem zgodnej woli obu stron.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 19 kwietnia 2022 r., zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1,3 i 4 w ten sposób, że oddalił powództwo, w pkt. 2 orzekł o kosztach postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji pomimo przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi i prawidłowego ustalenia istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, wydał wadliwe orzeczenie, nie znajdujące oparcia zarówno w zebranym materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy nie uznał porozumienia jako umowy przedwstępnej, gdyż w jego ocenie zostało ono sformułowane w sposób bardzo niedookreślony i co za tym idzie nie zawiera ono istotnych postanowień umowy przyrzeczonej (*essentialia negotii*), tzn. brak jest wskazanego rodzaju umowy (umowa o pracę na czas określony bądź na czas nieokreślony), czy czasu jej trwania. Nie nastąpiło zatem w oparciu o to porozumienie uzgodnienie warunków zatrudnienia powódki u pozwanego. Opierając się na treści samego porozumienia brak jest jakiegokolwiek dowodu, że strona pozwana miała wyrazić zgodę na *essentialia negotii* przyszłej umowy o pracę (istotne postanowienia umowy o pracę nie zostały w porozumieniu zawarte).

Sąd odwoławczy podkreślił, że przedwstępna umowa o pracę nie została zawarta, gdyż decyduje o tym w myśl art. 11 k.p. zgodna wola stron umowy a z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że takowej zgodnej woli pracodawcy i pracownika co do wszystkich istotnych postanowień nie uzyskano.

Dalej Sąd drugiej instancji wskazał, że przedmiotowe porozumienie utworzyło między pracownikiem a pracodawcą taki stosunek pracy, którego nie można nigdy wypowiedzieć, niezależnie od postawy samego pracownika, jego umiejętności, czy charakteru sprawowanych obowiązków. Zawarte porozumienie uniemożliwiało nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby bądź z winy pracownika w przypadku rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Porozumienie to oznaczało więc faktyczny akt bezwzględnego związania się pracodawcy z pracownikiem.

Zawarcie z powódką porozumienia w którym wskazano datę 24 lipca 2014 r. należy potraktować w ocenie Sądu Okręgowego jako obejście przepisów prawa pracy (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jednocześnie zawarcie porozumienia całkowicie wyłączającego możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem - musi być również kwalifikowane, jako sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do doboru pracowników do pracy oraz z zasadami współżycia społecznego, a więc podlegać negatywnej ocenie także na podstawie art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy podniósł, że swoboda umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) w prawie pracy ograniczona jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Powódka wykorzystała sytuację (zajmowanie stanowiska Kierownika Działu Kadr i Płac istotnego dla funkcjonowania pozwanego) i nadużywając swojego uprawnienia zawarła porozumienie wyłączające rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego niedopuszczalne było zawarcie od samego początku (*ex tunc*) porozumienia całkowicie wykluczającego prawo do rozwiązania umowy o pracę w celu obejścia przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę. W istocie takie porozumienie naruszało usprawiedliwiony interes jednej ze stron stosunku pracy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka. Zaskarżając wyrok w całości wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i oddalenie apelacji pozwanej w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania.

Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazała:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 382 k.p.c. przez wyrokowanie nie na podstawie jak wymaga tego naruszony przepis materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed sądem I Instancji, lecz z pominięciem istotnej części zebranego w sprawie materiału.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 389 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 29 § 1 k.p., art. 58 k.c. i art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołała się na istnienie zagadnień prawnych tj.

1. czy zawarte przez pracodawcę i pracownika w trakcie trwania stosunku pracy porozumienie spełnia przesłanki z art. 389 § 1 k.c. wymagane dla uznania, że porozumienie to stanowi umowę przedwstępną w przypadku, kiedy część istotnych postanowień umowy przyrzeczonej (*essentialia negotii*) nie została określona wprost, lecz poprzez odwołanie do warunków umowy o pracę, trwającej pomiędzy stronami w dacie zawarcia porozumienia umowy o pracę?

2. czy zawarcie w porozumieniu stanowiącym umowę przedwstępną zapisu, zobowiązującego pracodawcę w przypadku braku potrzeby bądź woli dalszego zatrudnienia tegoż pracownika na stanowisku kierowniczym do dalszego zatrudniania pracownika na stanowisku niekierowniczym (jako zwykłego, niefunkcyjnego pracownika) wyłącza możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i powoduje, że porozumienie to jest nieważne jako sprzeczne z ustawą lub mające na celu obejście ustawy, a także podlega negatywnej ocenie na podstawie art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., gdy 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), i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba merytorycznego rozpoznania i rozstrzygnięcia skargi.

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.

Skarżąca we wniosku o przyjęcie jej skargi kasacyjnej powołała się na występowanie w sprawie zagadnień prawnych.

Zatem przypomnienia wymaga, że istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest to problem prawny, wiążący się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniających wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez powołanie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, oraz argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia.

Nie spełnia się pierwsza przesłanka przedsądu, czyli istotne zagadnienie prawne, gdyż sformułowane kwestie (pytania) nie mają takiej rangi. Negatywna ocena wynika z tej przyczyny, że zagadnienia nie wykraczają poza zwykłą wykładnię prawa. Zwykła wykładnia prawa nie jest podstawą przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Na stawiane przez skarżącego wnioski związane z kwestią uznania porozumienia za ważną umowę przedwstępną odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Innymi słowy, rozstrzygnięcie istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

ał