

POSTANOWIENIE

Dnia 16 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Oddział w G.

przeciwko M. W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 16 czerwca 2020 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 16 listopada 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 16 listopada 2018 r., oddalił apelację M.W. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 13 lipca 2018 r., mocą którego zasądzono od niego na rzecz P. Sp. z o.o. w W., Oddział w G., kwotę 15.665,74 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

W sprawie ustalono, że M. W. był zatrudniony na stanowisku reaktora naczelnego Tygodnika (...) i pismem z dnia 14 lutego 2017 r., doręczonym pracodawcy w dniu 17 lutego 2017 r., rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu pierwszej instancji, pracownik powinien wykazać przyczynę sankcjonującą rozwiązanie stosunku pracy, także podczas postępowania z powództwa pracodawcy o odszkodowanie z art. 61¹ k.p.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, dopuszczając dodatkowe dowody (dokumenty z akt Sądu Rejonowego w C. , IV P (...)), które potwierdziły brak winy pracodawcy w odniesieniu do nieudzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, bowiem uprawniony nie ubiegał się o realizację takiego prawa. Nadto w kwestii związanej z wypłatą wynagrodzenia za pracę Sąd odwoławczy poniósł, że do momentu złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę wynagrodzenie za luty nie było wymagalne.

Od powyższego wyroku skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości oraz domagając się jego uchylenia i uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji oraz orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., bowiem Sąd Okręgowy dopuścił się rażącego naruszenia art. 61¹ k.p. i uwzględnił powództwo, mimo braku podstaw ku temu. Dane naruszenie ma charakter elementarny, widoczny na pierwszy rzut oka, gdyż pozostaje w sprzeczności z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazana we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawa (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oznacza naruszenie przepisów prawa (materialnego lub procesowego), widoczne *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Krótko mówiąc, zadaniem skarżącego jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa.

Skarżący, mimo odwołania się do ustawowych znamion, nie wykazał tak zdefiniowanego uchybienia. Nie jest nim sam fakt, że pozwany kwestionuje zasadność powództwa i prezentuje odmienne stanowisko, gdyż takie zachowanie nie wyczerpuje podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Idąc dalej, orzekające w sprawie sądy ustaliły, że pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, chociaż ten nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec niego. W takim układzie zależności nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. usprawiedliwia żądanie od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 372; z dnia 15 września 2013 r., II PK 69/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 243). Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz jej wysokości (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2016 r., II PK 302/14, LEX nr 1968443). W końcu w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. nie jest możliwe obarczenie pracodawcy *prima facie* niewykonalnym obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych (niedopuszczenia się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika), jeśli pracownik nie skonkretyzuje okoliczności faktycznych, które uznaje za przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód, że okoliczności te albo w ogóle nie miały miejsca, albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, albo też naruszenie to nie ma charakteru ciężkiego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109).

Zaprezentowane orzecznictwo w sposób klarowny przeczy stanowisku skarżącego. Tym samym Sąd Najwyższy zobligowany jest do orzeczenia na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.