

POSTANOWIENIE

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa S.H.G.

przeciwko A. w W.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 25 lutego 2016 r. oddalił apelację skarżącego powoda od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 17 listopada 2015 r., którym oddalono jego powództwo o przywrócenie od pracy i odszkodowanie.

Sąd Rejonowy stwierdził wniesienie powództwa o przywrócenie do pracy z rażącym przekroczeniem terminu z art. 264 § 1 k.p. i brak podstaw do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 265 k.p., co uzasadniało oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy. Niezależnie wypowiedzenie było uzasadnione, a przyczyna konkretna i rzeczywista. Materiał sprawy nie potwierdził, aby wypowiedzenie naruszało dobra osobiste powoda, tj. cześć i godność. Powództwo oparte na art. 448 k.c. w związku z art. 23

i 24 k.c. podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji potwierdził, że nie było podstaw do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, który upłynął 6 marca 2013 r. a pozew wniesiono 30 kwietnia 2015 r. Nie można przyjąć, że przekroczenie terminu było niezawinione i usprawiedliwione. Brak było też argumentów dotyczących podstawy odpowiedzialności w oparciu o przepisy prawa cywilnego – art. 415 k.c. oraz art. 448 k.c. w związku z art. 23 k.c. i 24 k.c. Wypowiedzenie umowy o pracę jako działanie w granicach określonego prawa nie mogło stanowić o bezprawności działania pracodawcy. Materiał nie potwierdził aby wypowiedzenie naruszało dobra osobiste, tj. część i godność. Nastąpiło w sytuacji reorganizacji pozwanej i likwidacji stanowiska pracy powoda. Powództwo o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych podlegało oddaleniu.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód odwołał się do podstaw przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Wskazując na potrzebę wykładni przepisów skarżący dodał, że skarga jest też oczywiście uzasadniona.

Jako pierwszą we wniosku powołano potrzebę wykładni przepisów, czyli podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. „Poważne wątpliwości budzi bowiem zagadnienie, czy ewentualne niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek prawny, które wyłącza potrzebę rozważenia zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę, uprawnia sąd do zaniechania merytorycznego rozpoznania sprawy w zakresie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w sytuacji kiedy powód obok żądania głównego opartego na art. 45 k.p. sformułował żądania ewentualne oparte na art. 415 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 23 k.c. i 24 k.c. na wypadek, gdyby Sąd uznał, że nie zaszły przesłanki przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę?”.

Jako drugą podstawę przedsądu wskazano istotne zagadnienie prawne – czy w przypadku kiedy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę pod pozorną przyczyną reorganizacji i likwidacji stanowiska pracy, a następnie dokonuje czynności faktycznych i prawnych mających na celu ukrycie pozorności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz zatrudnienia na stanowisku *de facto*

zajmowanym dotychczas przez zwolnionego pracownika innej osoby, to czy takie pozorne działania pracodawcy podejmowane z pełną świadomością, uzasadniają przywrócenie pracownikowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 265 k.p., w szczególności jeżeli pracownik w dniu otrzymania wypowiedzenia i w ciągu następnych 7 dni nie był w ogóle świadomy, iż przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie mogłaby być w jakikolwiek sposób wadliwa, zaś wiedzę w tym zakresie podjął dopiero na skutek wyżej opisanych działań pracodawcy, w wyniku których na stanowisku *de facto* zajmowanym dotychczas przez zwolnionego pracownika została zatrudniona inna osoba?”.

Pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

W pierwszej kolejności wniosek odwołuje się do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Jednak wówczas w centrum zainteresowania jest tylko sam przepis ze względu na kwalifikowaną potrzebę jego wykładni, a nie odpowiedź na określony kazus prawny, bo to odpowiada ocenie stosowania kilku przepisów prawa i właściwe jest podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Chodzi o to, że przepisy art. 45 k.p., art. 415 k.c., art. 448 k.c., art. 23 oraz 24 k.c. nie są nowe w systemie prawa, mają już utrwalone orzecznictwo i doktrynę. Innymi słowy treść pytania i jego uzasadnienie nie wskazują na to, co stanowi istotę podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., czyli problem jurydyczny wynikający z potrzeby wykładni określonego przepisu, zatem dotyczący ustalenia prawidłowej normy prawnej, powodowanej poważnymi wątpliwościami w wykładni lub rozbieżnościami w orzecznictwie sądów.

Sformułowane we wniosku pytanie nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Roszczenia procesowe, także pracownicze, mogą pozostawać w kumulacji i nie jest niczym szczególnym stwierdzenie, że każde roszczenie powinno być rozpoznane przez sąd. W takim stopniu ogólności uzasadniona jest odpowiedź negatywna na pierwsze pytanie wniosku. Pracownik może żądać

drugiego świadczenia albo tego samego lecz na innej podstawie, zatem nie tylko „na wypadek, gdyby Sąd uznał, że nie zaszły przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę?”. Skarżącemu zapewne chodzi o kwestię czy mimo niepowodzenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę sprawa powinna być rozpoznana w aspekcie dóbr osobistych. Dla porządku od razu należy wskazać, iż Sądy w tej sprawie wcale nie zaniechały rozpoznania żądania odwołującego się do czynu niedozwolonego i naruszenia dóbr osobistych. Rozstrzygnięcie Sądu w tym zakresie jest negatywne i ma swoje uzasadnienie. Sąd nie stwierdził naruszenia dóbr osobistych, co należy do stanu faktycznego w sprawie i nie jest podważane oraz wiąże w ocenie podstawy przedsądu na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., jako że związanie ustalonym stanem faktycznym, na którym oparto zaskarżone orzeczenie ma odpowiednie zastosowanie również na etapie przedsądu (skarżący we wniosku nie zarzuca naruszenia prawa procesowego). Generalnie skarżący zdaje się odwoływać do dwóch problemów. Pierwszy to pytanie o zakres bezprawności pracodawcy, który osadzony jest w ramach powództwa wnoszonego przez pracownika po wypowiedzeniu umowy o pracę. Drugi to pytanie o terminy w których powództwo zarzucające taką bezprawność może i powinno być zgłoszone. Na użytek odpowiedzi należy stwierdzić, że powód (pracownik) różnie może przedstawiać bezprawność pracodawcy (art. 187 k.p.c.). W typowej sytuacji jest to naruszenie z art. 45 k.p., czyli gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracy (określone przepisy ustawy). Może też wskazać, że działanie pracodawcy stanowi czyn niedozwolony - art. 415 k.c., bo nie można zadekretować, że ten przepis jest wyłączony. Jednak są to sytuacje szczególne i co ważniejsze dla obu, czyli dla naruszenia art. 45 k.p. i art. 415 k.c., przyjmuje się ten sam termin odwołania, czyli taki jak w art. 264 i 265 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10).

Prócz takiego zbiegu bezprawności może być jeszcze bezprawność wynikająca z naruszenia dóbr osobistych. Z uzasadnienia wniosku wynika, iż powód traktuje to roszczenie odrębnie, bo podał, że wniósł (ewentualnie) o odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych, „w przypadku uznania przez Sąd, iż

nie zaszły przesłanki do przywrócenia terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (...). Jeśli takie żądanie nie jest związane z wypowiedzeniem umowy o pracę (przyczyną wypowiedzenia), to jasne jest, że podlega rozpoznaniu jako roszczenie samodzielne (odrębne). Naruszenie dóbr osobistych może wynikać z działania pracodawcy, który wypowiada umowę o pracę. Wówczas może składać się na naruszenie regulacji dotyczącej wypowiedzenia. O naruszeniu prawa decyduje więc sytuacja faktyczna i podstawa materialna chroniąca dobro i dająca roszczenie. Samodzielność regulacji na gruncie prawa pracy wynika z tego, że to ustawa szczegółowo określa te podstawy. Ze wskazanych we wniosku spraw Sądu Najwyższego (rozpoznanych pod sygn.: II PK 21/11, I PK 135/08, I PK 273/02) nie wynika rozbieżność orzecznictwa w rozważanym aspekcie, gdyż czym innym jest podstawa materialna odpowiedzialności, która nie musi być redukowana do art. 45 k.p., bo może obejmować również art. 415 k.c., i czym innym jest termin dochodzenia tej odpowiedzialności. W zakresie terminu Sąd Najwyższy oddzielił (wyodrębnił) z regulacji art. 264 i 265 k.p. roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (uchwała siedmiu sędziów z 28 września 2016 r., III PZP 3/16). Rozróżnienia terminu do odwołania i materialnej podstawy roszczenia nie zmienił wskazany we wniosku wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, gdyż dotyczył zakresu odpowiedzialności materialnej a nie terminu dochodzenia roszczenia, choć i to później zostało zakwestionowane przez Sąd Najwyższy i inaczej orzekł też sam TK (zob. orzeczenia powołane w postanowieniu Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2013 r., II PK 49/13). Innymi słowy stosowanie art. 415 k.c. nie jest wyłączone, co nie oznacza, że nie obowiązują terminy z art. 264 i 265 k.p.

Z drugiej strony sprawa oparta na delikcie pracodawcy w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie spowoduje odrzucenia pozwu i powinna być rozpoznana. Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”, gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.p. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Innymi słowy chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres określony jest w przepisach o

rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy (art. 300 k.p.). Można wskazać orzecznictwo, które stwierdza, że zakres odszkodowania nie jest zamknięty, czyli że możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08; podobnie w wyroku z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10; także wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02). Innymi słowy, jeżeli zachowanie pracodawcy stanowi delikt, z którego wynika szkoda, to odpowiedzialność ta nie może być włączona. Obejmuje bezprawność szerszą niż określona w prawie pracy i wobec jej samodzielnej oraz odrębnej regulacji nie byłoby uprawnione stwierdzenie, że jest wyłączona przez przepisy czy zasady prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że każdorazowo możliwy będzie zbieg (kumulacja) albo alternatywna odpowiedzialność na podstawie art. 45 k.p. oraz na podstawie art. 415 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10). Jednak niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 i dalsze wskazane w nim orzecznictwo). Nie zakwestionował tego skład siedmiu sędziów w uzasadnieniu ostatniej uchwały z 28 września 2016 r., III PZP 3/16 stwierdzając, że „O ile więc trzeba się zgodzić z tezą, że dla dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających z Kodeksu cywilnego z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę niezbędne jest wyczerpanie trybu odwoławczego od

decyzji pracodawcy, o tyle niesłuszne jest przyjęcie tej koncepcji w odniesieniu do odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu”. Z drugiej strony odpowiedzialność deliktowa poza terminem z art. 264 k.p. może mieć uzasadnienie, gdy powstaje w następstwie naruszenia obowiązku powszechnego, dlatego przepisy tej odpowiedzialności nie należy stosować przez art. 300 k.p. ale samoistnie (por. W. Ostaszewski – Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy).

Natomiast druga wskazana we wniosku podstawa przedsądu nie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż sformułowane zagadnienie nie ma takiej rangi. Przede wszystkim istotne zagadnienie prawne powinno występować w sprawie. W tej sprawie nie ustalono tego co składa się na treść zagadnienia (pytania), czyli „pozornej przyczyny reorganizacji i likwidacji stanowiska pracy” albo „ukrycia pozorności przyczyny wypowiedzenia”. W sprawie zdecydowało rozstrzygnięcie na podstawie 265 i 264 k.p., czyli bez badania zasadności wypowiedzenia. Niemniej ustalono określony stan faktyczny dla stosowania art. 265 k.p., którego wniosek nie podważa, a z którego wynika, że zmiany miały charakter konkretny i realny oraz były rozłożone w czasie. Wykracza to poza potrzebę argumentacji, bo istotne zagadnienie prawne to problem uniwersalny, a nie ocena zastosowania prawa w konkretnej sprawie. Ponadto odpowiedź na pytanie nie może być jednoznaczna. Po zestawieniu kilku orzeczeń Sądu Najwyższego (sprawy: I PRN 21/94, II PK 186/10, II PK 186/10) skarżący sam przyznaje, że należy mieć na uwadze całokształt okoliczności sprawy oraz uwzględnić obiektywny miernik staranności. Tłumaczy to, że nie jest wówczas możliwe udzielenie jednej wiążącej odpowiedzi. Czyli nie jest możliwa egzemplifikacja pozytywna albo negatywna sytuacji, gdyż decydują okoliczności sprawy, w tym ustalony stan faktyczny oraz stosowanie prawa materialnego, co należy do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy kontroluje wówczas tylko stosowanie prawa w ramach podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.).

Skarżący nie wykazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Nie zastrzegł wyraźnie takiej podstawy przedsądu we wniosku o przyjęcie skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Odwołał się hasłowo do tej podstawy przedsądu przy pierwszej podstawie przedsądu. Argumentacja tej szczególnej podstawy przedsądu nie ma samodzielnego uzasadnienia oraz zarzutów. Podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1

pkt 1 i 2 k.p.c. okazały się niezasadne. Szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. ani jej uzasadnienia nie zastępują też podstawy kasacyjne, gdyż stanowią odrębny funkcjonalnie i rzeczowo element skargi kasacyjnej. Podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

as