

POSTANOWIENIE

Dnia 25 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M.C.
przeciwko Wyższej Szkole [...] w W. w likwidacji z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 17 marca 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, bez
obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony
pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 marca 2016 r. oddalił apelację powódki M.C. wniesioną od punktów drugiego i trzeciego wyroku Sądu Okręgowego w W. XXI Wydziału Pracy z dnia 18 czerwca 2014 r.: w punkcie pierwszym zasądzającego od pozwanej Wyższej Szkoły [...] w W. w likwidacji z siedzibą w W. na rzecz powódki kwotę 13.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca 2003 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika wobec ciężkiego naruszenia przez pracodawcę swoich obowiązków; w punkcie drugim oddalającego dalej idące powództwo o zapłatę 162.233 zł; w punkcie trzecim zasądzającego od powódki na rzecz pozwanej kwotę 5.805 zł tytułem

zwrotu kosztów procesu, a w punkcie czwartym nadającego wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że pozwana nie wniosła apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 13.000 zł, przeto wyrok w tym zakresie uprawomocnił się. Kwestią sporną pozostała jedynie wysokość tego odszkodowania, która wynika wprost z przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p. w brzmieniu przed zmianą obowiązującą od 22 lutego 2016 r. który jednoznacznie określił wysokość należnego powódce odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, ponieważ strony łączyła umowa o pracę z dnia 26 września 2001 r. zawarta na czas określony 4 lat od dnia powołania powódki na stanowisko dyrektora generalnego. Sąd Apelacyjny powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11 (OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106) uznał za pozbawiony znaczenia umowny sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, ponieważ nie ma podstaw do personalizowania wysokości spornego odszkodowania zależnie od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Ponadto podkreślił, że art. 55 § 1¹ k.p. nie przewiduje miarkowania wysokości odszkodowania z uwagi na sytuację życiową lub materialną pracownika. Dlatego oddalił apelację powódki.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niezastosowanie art. 36 § 5 k.p. wskutek uznania, że „powódce, mimo przyznanego jej odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków - uznania przez Sąd powództwa co do zasady, a także pomimo zgodnie określonego przez strony w umowie o pracę wydłużonego okresu wypowiedzenia, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni”, a także naruszenie „art. 8 k.p. przez jego nieuwzględnienie”. Dodatkowo zarzuciła naruszenie prawa procesowego przez błędne zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 5 k.c. i dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i regułami logicznego rozumowania oraz „przez uznanie, że powódce, mimo przyznanego jej odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę z

powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków - uznania przez Sąd powództwa co do zasady, a także pomimo zgodnie określonego przez strony w umowie o pracę wydłużonego okresu wypowiedzenia, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni”.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych: „1/ czy jeśli zgodnie z treścią art. 33 k.p., umowa zawarta została na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy a w treści umowy strony przewidziały możliwość rozwiązania jej za wypowiedzeniem przed upływem okresu, na który została zawarta, to wprowadzenie klauzuli przewidującej możliwość wypowiedzenia umowy na czas określony, powoduje, że każda ze stron będzie mogła skorzystać z tego uprawnienia?, 2/ czy jeśli strony stosunku prawnego ustaliły prawo wcześniejszego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w ten sposób, że przysługiwać ma jednakowo obydwu stronom i wskazany został okres trwania wypowiedzenia, to taki okres właśnie winien być brany pod uwagę przy określaniu wartości odszkodowania, 3/ czy jeśli zgodnie z przepisami kodeksu pracy i kodeksu cywilnego, możliwe jest umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia, to postanowienia takie winny być respektowane również przy egzekwowaniu należnego pracownikowi odszkodowania, albowiem treść przepisów kodeksu pracy są dla pracownika mniej korzystne?”.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwananej na rzecz powódki kwoty 162.233 zł tytułem reszty należnego odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca 2003 r. do dnia zapłaty; zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego oraz zwolnienie powódki „od konieczności ponoszenia kosztów sądowych w zakresie opłaty od kasacji, w całości”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odrzucenie skargi, względnie o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów

zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Uzasadnionym twierdzeniem o występowaniu w sprawie zagadnienia prawnego jest bowiem tylko takie, które prezentuje problem prawny, który nie został jeszcze przez Sąd Najwyższy rozstrzygnięty lub który powoduje istnienie rozbieżności w judykaturze, wynikającej z odmiennej wykładni przepisów konstruujących sformułowane zagadnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). W spornym zakresie w utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia wywołuje co do zasady skutek tylko w odniesieniu do uzgodnienia późniejszego terminu ustania stosunku pracy. Nie ma natomiast znaczenia przy ustaleniu lub zasądzeniu odszkodowania za wydłużony okres wypowiedzenia. Zgodnie z tym stanowiskiem, niezależnie od umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia podstawą obliczania odszkodowań z tytułu wadliwego rozwiązania umowy jest ustawowy wymiar okresu wypowiedzenia. Dla stosowania w spornym zakresie wydłużonego przez strony okresu wypowiedzenia konieczne jest wyraźne umowne uzgodnienie, że ten wydłużony okres będzie miał zastosowanie także do ustalenia odszkodowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106 i z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30). Tymczasem w umowie zawartej pomiędzy skarżącą a pozwanym nie było uzgodnienia o przysługiwaniu wyższego odszkodowania niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy w razie wypowiedzenia umowy o pracę.

Dodatkowo, na gruncie miarodajnego i prawidłowego ustalenia, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wcześniej rozwiązał skutecznie stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy powódki „w trybie art. 52 k.p.”, wątpliwa była ocena, że następnie ten nieistniejący, bo skutecznie rozwiązany stosunek pracy „reaktywował się” wskutek faktycznego wypłacania powódce świadczeń chorobowych, które mogą przysługiwać za nieprzerwany okres niezdolności do pracy po ustaniu zatrudnienia, a powódka była uprawniona do rozwiązania

stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, który *de iure* już nie istniał. W takich złożonych okolicznościach sporu kontrowersyjne było zasądzenie jakiegokolwiek spornego odszkodowania, co najmniej na gruncie normatywnego oddziaływania dyspozycji art. 8 k.p. na sporne roszczenia powódki, tyle że strona pozwana nie wniosła apelacji w ujawnionym zakresie. Równocześnie spod kontroli kasacyjnej usuwały się kontrowersje, czy zasądzenie odszkodowania w związku z niezwłocznym rozwiązaniem przez pracownika z winy pracodawcy terminowej umowy o pracę tylko za dwutygodniowy okres wypowiedzenia nie naruszało przepisów o ustawowo równych okresach wypowiedzenia, tj. bez względu na terminowy lub bezterminowy rodzaj rozwiązywanej umowy o pracę (por. aktualne brzmienie art. 36 k.p.), ponieważ ta kwestia nie była objęta wyraźnym przedmiotem i zakresem kasacyjnego zaskarżenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., bez obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).

as