



Sygn. akt II PSKP 126/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa G. Z.
przeciwko "U." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie za wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 30 lipca 2020 r., sygn. akt XXI Pa 20/20,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda G.Z. na rzecz "U." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 czerwca 2017 r., złożonym przeciwko sp. z o.o. w W. „U.”, G. Z. wniósł o zasądzenie na jego rzecz 48.051,99 zł wraz z ustawowymi

odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p., ponieważ doszło do niego w czasie, kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z pogorszeniem się jego stanu zdrowia. W odpowiedzi na pozew spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami procesu. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że oświadczenie pracodawcy zostało skierowane do powoda, kiedy upływał okres pierwszego zwolnienia lekarskiego i jego nadawca był przekonany, że oświadczenie dotrze do G. Z. w czasie jego zdolności do pracy. Skoro wnoszący powództwo, w czasie skierowania przez pozwanego do niego oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, nie przedłożył odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego usprawiedliwiającego jego dalszą nieobecność w pracy, oznacza to, że spółka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków względem pracownika, a tym samym nie naruszyła art. 41 k.p. Z ostrożności procesowej pozwany wskazał, że nawet gdyby przyjąć twierdzenia powoda o naruszeniu obowiązków pracodawcy względem pracownika za właściwe, to należy stwierdzić, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy doszło do skutku po upływie okresu rzekomego zwolnienia lekarskiego, ponieważ w tym momencie powód z pewnością mógł zapoznać się z treścią przedmiotowego oświadczenia złożonego przez pracodawcę. W ocenie pozwanego, złożenie powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodności z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie jest tożsame ze złożeniem oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, o którym mowa w art. 42 § 3 k.p., jakiegokolwiek odszkodowanie mogłoby stanowić jedynie różnicę wynagrodzenia w wysokości sprzed dokonania wypowiedzenia oraz wysokości po jego dokonaniu.

Sąd Rejonowy w Warszawie wyrokiem z dnia 15 października 2019 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda 48.051,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od pozwanego na rzecz powoda 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla miasta

stołecznego Warszawy kwoty 2.403 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy; nadał wyrokowi w pkt I sentencji rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 16.017,33 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że G. Z. był zatrudniony w ramach stosunku pracy w pozwanej spółce od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 29 czerwca 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku dyrektorskim z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 14.000,00 zł brutto. W okresach: od dnia 26 maja 2017 r. do dnia 2 czerwca 2017 r., od dnia 3 czerwca 2017 r. do dnia 12 czerwca 2017 r. oraz od dnia 13 czerwca 2017 r. do dnia 29 czerwca 2017 r. G.Z. przebywał na zwolnieniach lekarskich.

Pismem z dnia 2 czerwca 2017 r. spółka złożyła G. Z. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, po upływie którego powód będzie zatrudniony na stanowisku Key Account Managera, z wynagrodzeniem 6.500,00 zł brutto plus premia. Pracodawca pouczył powoda, że w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, a jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że powód wyraził zgodę na te warunki. Przedmiotowe oświadczenie zaadresowane do powoda zostało nadane w placówce pocztowej dnia 2 czerwca 2017 r. i przez niego odebrane dnia 5 czerwca 2017 r.

Zważywszy na fakt, że powód nie otrzymał należnego wynagrodzenia za maj 2017 r. w ustawowym terminie płatności zawezwał pracodawcę do wypłaty zaległych świadczeń. Pismem z dnia 27 czerwca 2017 r. G. Z. rozwiązał z pozwaną umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powołaniem na ciężkie naruszenie obowiązków względem pracownika w postaci braku wypłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc maj 2017 r., tj. w trybie art. 55 § 11 k.p. W zaistniałych okolicznościach G.Z. wystąpił przeciwko „U.” z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy zasądził od spółki na rzecz powoda 16.017,33 zł brutto tytułem odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 11 k.p. Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł G. Z.. Wyrokiem z dnia 7 marca 2019 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację i orzekł o kosztach procesu za postępowanie odwoławcze. Sąd Rejonowy zważył, że powództwo w przeważającej mierze zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoda przez stronę pozwaną zostało dokonane w sposób sprzeczny z prawem, a konkretnie z art. 41 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., gdyż pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy w czasie, gdy ten przebywał na zwolnieniu lekarskim, a więc kiedy korzystał z usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sąd ten zwrócił uwagę na fakt, że oświadczenie o wypowiedzeniu doszło do wiadomości powoda dnia 5 czerwca 2017 r., czyli w okresie, gdy ten przebywał na zwolnieniu lekarskim, przy czym nie upłynął jeszcze okres uprawniający pozwanego pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bowiem powód zaczął korzystać ze zwolnienia od dnia 26 maja 2017 r. i był niezdolny do pracy z powodu choroby nieprzerwanie do dnia 29 czerwca 2017 r. włącznie. Nawet gdyby przyjąć, że powód miał możliwość wcześniejszego zapoznania się z oświadczeniem woli pozwanego, to należy jednocześnie stwierdzić, że i tak wypowiedzenie warunków pracy i płacy naruszałoby art. 41 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., gdyż w tych dniach G. Z. był na zwolnieniu lekarskim. W tych okolicznościach, spółka wypowiadając mu warunki pracy i płacy naruszyła wyżej wymienione przepisy, co dawało podstawę do przyznania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie art. 50 § 3 i § 4 k.p. Zważywszy, że umowa miała obowiązywać do 21 listopada 2018 r. to G. Z. przysługiwało odszkodowanie za okres 3 miesięcy, tj. 48.051,99 zł brutto. Wysokość odszkodowania należnego powodowi Sąd I instancji ustalił biorąc pod uwagę wysokość jego wynagrodzenia obliczoną jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, to jest na podstawie przepisów § 15 i 16 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14).

W ocenie Sądu bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy miało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §11 k.p. Sąd ten uznał, że brak jest jakiegokolwiek przepisu prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, z którego to tytułu otrzymał odszkodowanie. Inna wykładnia prowadziłaby do tego, że skoro pracodawca zapłacił danemu pracownikowi odszkodowanie z tytułu uchybienia jednemu przepisowi prawa pracy, to może już później bezkarnie naruszać inne przepisy, bez obawy o konsekwencje finansowe. Zdaniem Sądu takie stanowisko jest nie do zaakceptowania w świetle chociażby reguły demokratycznego państwa prawnego i sprawiedliwości społecznej, o których stanowi ogólna zasada wyrażona w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Pozwany zaskarżył wyrok apelacją w zakresie, w jakim Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania. W uzasadnieniu apelacji zarzucił Sądowi I instancji naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 50 § 3 i 4 w zw. z art. 55 § 11 k.p., w tym błędnej wykładni użytego w tych przepisach sformułowania odszkodowanie i przyjęciu, że bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy miało zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez G. Z. umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p.; brak jest jakiegokolwiek przepisu prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, z którego to tytułu otrzymał odszkodowanie; w konsekwencji naruszenie tego przepisu, poprzez przyznanie powodowi odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p., w sytuacji, gdy G.Z., jeszcze przed rozpoczęciem biegu wypowiedzenia zmieniającego, rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, z którego to tytułu uzyskał odszkodowanie na podstawie art. 55 § 11 k.p.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie

od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy w Warszawie uznał apelację pozwanego za uzasadnioną. Zaskarżony wyrok podlegał zmianie ze względu na trafnie podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia art. 50 § 3 i 4 w zw. z art. 55 § 11 k.p. polegający na błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, że dla rozstrzygnięcia sprawy nie miało znaczenia zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p. Zasądzenie odszkodowania związanego z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 § 11 k.p.) oraz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 w zw. z 50 § 3 i 4 k.p.) stanowiłoby w istocie podwójną rekompensatę tej samej szkody. Przy tym bez znaczenia pozostaje tutaj fakt, że źródłem obowiązku odszkodowawczego pracodawcy są dwa, odmienne zdarzenia prawne tj. rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika oraz wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy. W ocenie Sądu szkoda polegająca na pozbawieniu powoda dochodu została już zrekompensowana przez zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 11 k.p.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 lipca 2020 r. w sprawie z powództwa G. Z. przeciwko Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością „U.” z siedzibą w W. o odszkodowanie za wypowiedzenie warunków pracy i płacy na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 października 2019 r. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od G. Z. na rzecz „U.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Warszawie 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądza od G. Z. na rzecz „U.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. 150 (sto pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej, w tym 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie powód złożył kasację. Wniosek został oparty na następujących podstawach kasacyjnych:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 60 k.p. polegające na jego błędnym zastosowaniu i przyjęciu, że powodowi nie należy się odszkodowanie za wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy z uwagi na przyznane wcześniej powodowi przez Sąd Rejonowy odszkodowanie, o którym mowa w art. 55 § 1 k.p.

2) naruszenie prawa materialnego art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie pomimo uznania, że stan faktyczny sprawy nie był sporny na etapie postępowania apelacyjnego, zatem do wypowiedzenia warunków umowy o pracę z powodem doszło z naruszeniem prawa zatem powodowi w związku z tym przysługuje odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznych wynagrodzeń brutto.

W oparciu o powyższe, powód na podstawie art. 398¹⁶ § 1 k.p.c. wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie zgodnie z roszczeniem pozwu oraz zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c., wnosi o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że w zakresie naruszenia art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 60 k.p. niniejsza skarga jest oczywiście uzasadniona oraz zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów w kwestii czy przy zbiegu roszczeń z art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 55 § 1 k.p. istnieje przepis prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) – na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia, pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 11 k.p. i powodu którego to tytułu otrzymał odszkodowanie.

Przesłanka oczywistego uzasadnienia skargi musi być dostatecznie wykazana. Zdaniem powoda „oczywistość” wynika z wyraźnego naruszenia przesłanek wskazanych w art. 60 k.p. pozwalających na uznanie, że powodowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie zasądzone na jego rzecz wyrokiem Sądu Rejonowego. Powód przyjmuje, zgodnie z językową wykładnią powołanego przepisu, że „Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie

wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia”. Zdaniem skarżącego istotnym jest fakt, że źródłem obowiązku odszkodowawczego pracodawcy są dwa odmienne zdarzenia prawne. Stąd nie można zgodzić się, że szkoda polegająca na pozbawieniu powoda dochodu została już zrekompensowana. Twierdzi on ponadto, że skoro kodeks pracy przewiduje możliwość dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę i za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, to interpretacja przepisów, w świetle której pracownik może dochodzić tylko jednego z tych roszczeń w przypadku, kiedy pracodawca dokonuje obu czynności prawnych w sposób wadliwy, nie może zostać uznana za prawidłową. W ocenie dokonanej przez skarżącego kasacyjnie zachodzi pilna potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów a mianowicie wskazania, czy przy zbiegu roszczeń z art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 55 § 11 k.p. istnieje przepis prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia rozwiązał on z pracodawcą umowę o pracę, z powodu którego otrzymał odszkodowanie. Kwestią istotną jest też rozstrzygnięcie, czy żądane przez powoda odszkodowanie chronią to samo dobro publiczne. Jego zdaniem wadliwe wypowiedzenie zmieniające pozbawia pracownika części należnego mu wynagrodzenia, natomiast rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w związku z rażącym naruszeniem prawa przez pracodawcę pozbawia go także prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W odpowiedzi na niniejszą skargę kasacyjną pozwany reprezentowany przez pełnomocnika na podstawie art. 398⁷ k.p.c. wnosi o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej powoda z dnia 9 grudnia 2020 r. do rozpoznania;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ewentualnie na wypadek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozstrzygnięcia wnosi o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na podstawy art. 398⁴ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c. uznając, że w zakresie naruszenia art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 §1 k.p. oraz art. 60 k.p. niniejsza skarga jest oczywiście uzasadniona oraz zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Te zaś rozbieżności mają taki wymiar i zakres, że zasługują na rozważenie ich przez Sąd Najwyższy. Skarżący konkretyzuje je pytaniem, czy przy zbiegu roszczeń z art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 55 § 1 k.p. istnieje przepis prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia, pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 11 k.p. i powodu, którego to tytułu otrzymał odszkodowanie.

Warto nadmienić, że zgodnie z przepisem art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli:

- 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne;
- 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów;
- 3) zachodzi nieważność postępowania lub
- 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Relacje pomiędzy wymienionymi przesłankami krzyżują się, a w niektórych wypadkach nie mogą być powołane jednocześnie, zważywszy na ich warstwę merytoryczną. Dotyczy to wskazanych w skardze pkt 2 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. Skarżący kasacyjnie stwierdził, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i jednocześnie przyjął, że istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Łącznie wskazane przesłanki zostały potraktowane w przedmiotowej skardze, gdzie jej autor stwierdził, że „na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c., niniejszym wnoszę o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując, że w zakresie naruszenia art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 60 k.p. niniejsza skarga jest oczywiście uzasadniona oraz zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie wskazania czy przy zbiegu roszczeń z art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 55 § 1 k.p. istnieje przepis prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) – na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia, pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 11 k.p. i z powodu którego to tytułu otrzymał odszkodowanie. Zdaniem skarżącego kasacyjnie oczywistość, na którą wskazuje z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika z widocznego naruszenia przesłanek wskazanych w art. 60 k.p. W ich świetle powodowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie zasądzone na jego rzecz wyrokiem Sądu pierwszej instancji.

Do problemu relacji między cytowanymi przesłankami odniósł się Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 listopada 2020 r. (sygn. akt: III PK 192/19). Stwierdził w nim, że „Łączenie przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego budzi poważne zastrzeżenia. Jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1), jak i prywatny skarżącego (pkt 4). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy, a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy”. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że skuteczne powołanie się na przesłankę przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wymaga dostarczenia stosownej argumentacji prawnej, której celem byłoby wykazanie kwalifikowanego,

ewidentnego naruszenia powołanych w skardze przepisów prawa materialnego lub procesowego, możliwego do stwierdzenia bez merytorycznej analizy zaskarżonego wyroku oraz podstaw skargi. Uzasadnienie przesłanki zawartej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. powinno skupiać się na wykazaniu tak rozumianej „oczywistości” zasadności skargi bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy ocenianych przepisów.

Zdaniem Sądu Najwyższego powód G. Z. nie dookreślił relacji między treścią przesłanki sformatowanej jako skarga oczywiście uzasadniona a potrzebą wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, a także w doktrynie. W przypadku spełnienia pierwszej z wymienionych przesłanek wniesienia skargi do rozpatrzenia tj. oczywistości jej uzasadnienia wynika jasność stanu prawnego możliwa do wykazania już na pierwszy rzut oka. W odpowiedzi na skargę pozwany stwierdził, że „powód odnosząc się do rzekomej rozbieżności w orzecznictwie sądów wskazał, że ograniczenia z art. 60 k.p. nie stosuje się do odszkodowania z art. 55 § 11 k.p. przysługującego pracownikowi za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, sięgając w tym zakresie do jednego orzeczenia Sądu Najwyższego”. Z toku rozważań zawartych w skardze kasacyjnej wynika, że skarżący kasacyjnie nie przywołał stosownej argumentacji, w szczególności dominującego orzecznictwa na poparcie stanowiska o występowaniu istotnych rozbieżnościach w interpretacji powołanych przez niego przepisów. Sąd Najwyższy nie ma wątpliwości w kwestii odnoszącej się do tego, aby przy wykazywaniu istnienia problemu prawnego wymagającego interpretacji skarżący kasacyjnie starannie uzasadnił poważny i rzeczywisty charakter zgłoszonych wątpliwości oraz wykazał, że ich rozstrzygnięcie jest istotne zarówno dla publicznoprawnych, jak i prywatnoprawnych funkcji skargi kasacyjnej. Dopóki istnieje w przedmiotowych kwestiach jednolite orzecznictwo z argumentacją na rzecz przedstawionej linii wyrokowania, zbędne jest kierowanie wątpliwości w tym zakresie do Sądu Najwyższego.

Wątpliwości powoda i w związku z tym próby poszukiwania odpowiedzi przez Sąd Najwyższy dotyczą m.in. kwestii kumulacji odszkodowań. Skarżący kasacyjnie za istotny uznał fakt, że źródłem obowiązku odszkodowawczego spoczywającego na pracodawcy są dwa różne zdarzenia prawne. Z powyższego nie można wyprowadzić stanowiska, że szkoda polegająca na pozbawianiu pracownika

dochodu została już zrekompensowana. Jednak z milczeniem ustawodawcy nie można wiązać prawa powoda do uzyskania odszkodowania. W ocenie przedstawionej przez powoda w skardze zachodzi potrzeba wykładni przepisów wywołujących rozbieżności w orzecznictwie odnośnie tego, czy przy zbiegu roszczeń z art. 50 § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 55 § 1 k.p. istnieje przepis prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia, pracownik rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 11 k.p. i powodu, dla którego to tytułu otrzymał odszkodowanie. W odpowiedzi na skargę trafnie podniesiono, że wbrew opinii skarżącego istnieje pokaźny dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego, także dotyczącego zbiegu podstaw odszkodowawczych. Odmienne niż przyjmuje skarżący w kwestii braku wskazówek udzielanych przez Sąd Najwyższy przy interpretacji przepisów kodeksu pracy uważa, że tych wskazówek orzecznictwo dostarcza.

„Brak jest bowiem jakiegokolwiek przepisu prawa materialnego, który wyłączałby prawo pracownika do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na tej tylko podstawie, że w okresie wypowiedzenia pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, z którego to tytułu otrzymał odszkodowanie”. Wbrew opinii powoda jest już pokaźne orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do tego problemu, także w kontekście gwarancji konstytucyjnych. W jego świetle odszkodowanie ma przede wszystkim służyć kompensacji powstałej szkody. Przy jego miarkowaniu Sąd bierze pod uwagę zasadność żądanych kwot zarówno z gospodarczego, jak i społecznego punktu widzenia. W opinii pozwanej przyznanie w niniejszej sprawie powodowi dwóch odszkodowań stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego w myśl art. 8 k.p., bowiem byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa z uwagi na jego rażąco wygórowaną wysokość.

Pozwany prezentuje stanowisko, że przyznawanie w niniejszej sprawie powodowi dwóch odszkodowań stanowi nadużycie prawa podmiotowego w myśl art. 8 k.p., ponieważ byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa z uwagi na jego rażąco wygórowaną wysokość. Zdaniem Sądu Najwyższego ze stanowiskiem tym można polemizować zważywszy

na fakt, że w postępowaniu apelacyjnym nie powołano klauzuli generalnej z art. 8 k.p. i stąd brak podstaw sięgania do zasad współżycia społecznego. Powyższe jednak nie oznacza dopuszczenia wykładni powołanych w skardze przepisów z pominięciem wartości, jakie się kryją pod literą prawa. Sąd Najwyższy w rozpoznawanej sprawie popiera dominujący nurt w orzecznictwie na rzecz kompensacyjnej funkcji odszkodowania.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., 108 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. oraz § 10 ust. 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 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) w pkt 2 wyroku.

[as]