



Sygn. akt II PSKP 41/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. N.
przeciwko [...] Bankowi [...] w W.
o odszkodowanie, zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 15 marca 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 15 marca 2019 r. oddalił apelację powódki M. N. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z 14 września 2018 r., który oddalił jej powództwo o zasądzenie utraconego wynagrodzenia w kwocie 23.088 zł w okresach po rozwiązaniu stosunku pracy a przed przywróceniem do pracy oraz

kwoty 1.000 zł tytułem świadczeń świątecznych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Powódka zarzucała, iż pozwany pracodawca [...] Bank [...] w W. bezzasadnie rozwiązał umowę o pracę, albowiem zgłosiła się do pracy w terminie po wyroku przywracającym do pracy. Zgłoszenie do pracy wynikało z błędnej informacji pracownika Sądu o prawomocności wyroku. Roszczenie o uzupełniające odszkodowanie powódka opierała na przepisach prawa cywilnego i umyślnym naruszeniu przepisów prawa pracy, jako że pracodawca co najmniej godził się z tym, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym okaże się sprzeczne z przepisami prawa. Pozwany dopuszczał się łamania przepisów prawa pracy, nie wypełniając prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego z 16 grudnia 2016 r.

Pozwany zarzucił, iż zasądzone powódce kwoty w wyrokach przywracających ją do pracy stanowią maksymalną należność z tytułu wynagrodzenia za pozostawanie bez pracy, powołując się nadto na rzecz osądzoną.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. kadr. Pozwany w maju 2016 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 16 grudnia 2016 r. przywrócił powódkę do pracy i zasądził 9.900 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwany złożył wniosek o sporządzenie i doręczenie odpisu wyroku. Wniosek został błędnie odczytany przez pracownika Sądu jako wniosek o sporządzenie uzasadnienia wyroku i przekazany sędziemu. Sędzia przebywała na urlopie. Błąd został zauważony 26 stycznia 2017 r. Wyrok uprawomocnił się 9 stycznia 2017 r.

Pozwany 2 lutego 2017 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia wobec niestawienia się u pracodawcy i niezawiadomienia o przyczynie przedłużającej się nieobecności oraz przewidywanej dacie stawienia do pracy z zaświadczeniem od lekarza medycyny pracy.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 12 czerwca 2017 r. przywrócił powódkę do pracy i zasądził 9.900 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę zostało oparte na

nieprawdziwej przyczynie. Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 20 października 2017 r. oddalił apelację pozwanego.

Powódka ponownie pracę rozpoczęła 2 listopada 2017 r. Dochodzone odszkodowanie wyliczyła na podstawie luk w zatrudnieniu powstałych nie z jej winy, które nie obejmowały zarówno okresów choroby jak i okresów za które przyznano jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Kwoty zasądzone w wyrokach z 16 grudnia 2016 r. i z 12 czerwca 2017 r. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zostały powódce wypłacone. Powódka została zgłoszona do ubezpieczenia i ma ciągłość zatrudnienia. Pozwany proponował powódce 13.000 zł tytułem pokrycia zgłaszanych przez nią roszczeń.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 10 lipca do 16 września 2016 r. Zarejestrowała się w urzędzie pracy 12 października 2016 r. jako bezrobotna. Po przywróceniu do pracy orzeczono o utracie statusu osoby bezrobotnej i urząd pracy orzekł o obowiązku zwrotu zasiłku dla bezrobotnych.

Po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy orzeczono, że powódce nie należą się świadczenia świąteczne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził, że w obu sporach o rozwiązanie zatrudnienia w trybie art. 52 § 1 k.p. powódka wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Orzecznictwo wyłącza prawo pracownika do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego, uznając regulację z art. 57 § 2 k.p. za wyczerpującą (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r., P 46/11). Ochrona odbywa się przede wszystkim przez przywrócenie pracownika do pracy z prawem do określonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zbieg podstaw odpowiedzialności nie jest wykluczony (art. 443 k.c.), jednak dopiero gdy pracodawca odpowiada za czyn niedozwolony, czyli ponad odpowiedzialność z Kodeksu pracy. Powódce nie przysługuje odszkodowanie uzupełniające. Została przywrócona dwukrotnie do pracy i przyznano jej maksymalne „zadośćuczynienie” czy też szczególnego rodzaju świadczenia związane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie natychmiastowym. Nie ma podstaw odpowiedzialności z art. 415 k.c. Powódka nie wykazała, aby zachowanie pozwanego miało charakter bezprawności

bezwzględnej. Wadliwość rozwiązania umowy o pracę wynikała z podania przyczyny, która okazała się nieistniejąca. Rozwiązanie nie naruszało norm bezwzględnie obowiązujących, nie było działaniem sprzecznym z prawem – ale dozwolonym w rozumieniu Kodeksu pracy.

Niezasadne jest też roszczenie o zapłatę świadczeń świątecznych z funduszu socjalnego. Zarówno w grudniu 2016 r., jak i w marcu, w kwietniu 2017 r., powódka nie była pracownikiem. Wyrok przywracający do pracy nie ma skutków *ex tunc*, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, to jest od dnia zgłoszenia się do pracy. Okres pozostawania bez pracy pracownika przywróconego do pracy nie jest rzeczywistym okresem pracy, pracownik bowiem pomiędzy rozwiązaniem umowy a przywróceniem do pracy nie pozostaje w stosunku pracy i nie nabywa za ten okres praw uzależnionych od istnienia stosunku pracy. Powódka nie nabyła zatem prawa do świadczeń związanych ze świętami. Zgodnie z regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracownicy upoważnieni do wypłaty świadczeń z funduszu muszą być pracownikami zatrudnionymi u pozwanego. Powódka nie miała takiego statusu w momencie przysługiwania tych świadczeń o charakterze okolicznościowym. Wskazując na art. 51 k.p. *a contrario* i regulamin Sąd oddalił również powództwo o świadczenia z funduszu socjalnego.

Powódka w apelacji zarzuciła niewyjaśnienie istoty sprawy i w konsekwencji naruszenie prawa materialnego. Wskazała na chronologię zdarzeń i podtrzymywała zarzuty, że pozwany umyślnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co uzasadnia żądanie uzupełniającego odszkodowania za pozostawanie bez pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i ocenę Sądu Rejonowego. Wskazał, że okoliczności związane ze zbyt późnym zgłoszeniem przez powódkę gotowości do świadczenia pracy na skutek omyłkowego potraktowania wniosku strony pozwanej o odpis wyroku jako wniosku o uzasadnienie wyroku w pierwszej sprawie o przywrócenie do pracy (IV P [...]) zostały ocenione w postępowaniu w drugiej sprawie (IV P [...]). Powódka skupia się na ponownym kwestionowaniu dokumentów dotyczących rozwiązania z nią stosunku pracy, a nie na podważeniu ustalonych przez Sąd *meritii* okoliczności faktycznych istotnych dla sprawy. Pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę działał w granicach swoich

uprawnień. Istotą sprawy nie była ocena prawidłowości aż dwukrotnego rozwiązania z powodką stosunku pracy, gdyż ta kwestia została przesądzona w innych postępowaniach, a kwestia możliwości zasądzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe powódki, albowiem część została przeprowadzona przed Sądem pierwszej instancji, w pozostałym zakresie powódka nie wykazała, na jakie okoliczności istotne dowody zostałyawnioskowane, ponadto wniosek był spóźniony. Materiał dowodowy dawał podstawy do podzielenia stanowiska Sądu pierwszej instancji co do odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. W ocenie Sądu Okręgowego pracownik w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, który podjął pracę w wyniku przywrócenia od pracy i na którego rzecz zasądzono wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 1 k.p. może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości za delikt (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2 maja 2013 r., P 46/11). Przesłanką jest wówczas działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17).

Powódka domagała się wyrównania utraconych zarobków (dochodów) od chwili rozwiązania stosunku pracy do powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko, czyli wynagrodzenia za czas dłuższy niż to przewidują limity określone w art. 57 § 1 k.p., jednak nie wykazała ani tego, że zachowanie pozwanej miało charakter obraźliwy, znieważający, szkalujący, a więc stanowiło naruszenie norm innych niż przepisy Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę (samo rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem działaniem prawnie dozwolonym, a nieprawidłowe rozwiązanie takiej umowy skutkuje zastosowaniem sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy, które pracodawca już poniósł), ani też nie wykazała poniesionej szkody, np. poprzez wykazanie aktywności (nieskutecznej) w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy w całości podzielił także ocenę Sądu pierwszej instancji co do braku podstaw do uwzględnienia roszczenia o zapłatę świadczeń „z tytułu Bożego Narodzenia za 2016 r. oraz z tytułu Wielkanocy za 2017 r.”. Powódka nie była

pracownikiem w spornych okresach. Przywrócenie do pracy restytuuje stosunek pracy od dnia, w którym ziścił się warunek zgłoszenia się pracownika do pracy. Ponadto świadczenia z funduszu socjalnego mają charakter uznaniowy. Powódka wskazała, iż roszczenie to jest odrębne od odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. prawa materialnego – art. 57 k.p. w zw. z art. 415 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie i przyjęcie, że bezprawne działanie pozwanego polegające na bezzasadnym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia nie stanowi przesłanki zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania skoro powódka nie wykazała ani naruszenia przez pracodawcę innych norm prawa niż wynikających z przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę, (a samo rozwiązanie umowy o pracę jest przecież działaniem prawnie dozwolonym, za które z uwagi na jego nieprawidłowość pracodawca poniósł już sankcje przewidziane w Kodeksie pracy), ani nie wykazała poniesionej szkody; II. przepisów postępowania: a) art. 386 § 2 w zw. z art. 378 § 1 oraz art. 379 pkt 4 w zw. z art. 47 § 1 k.p.c. przez ich niezastosowanie polegające na zaniechaniu uchylecia wyroku Sądu pierwszej instancji, pomimo że w sprawie zachodziła nieważność postępowania wynikająca z wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji w składzie jednoosobowym, zamiast w prawidłowym składzie ławniczym; b) art. 233 § 1 w zw. z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w G. bez szczegółowych merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji gdy zarzuty apelacji obejmowały przede wszystkim sprzeczność ustaleń sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co skutkowało tym, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne.

Nie można stwierdzić nieważności postępowania. Zgłoszona nieważność postępowania ze względu na skład sądu nie występuje w tej sprawie. Sąd

Najwyższy w uchwale z 17 października 2019 r., III PZP 5/19, stwierdził, że sprawę o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.) oraz postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.

Apelację powódki rozpoznał Sąd w składzie trzech sędziów, natomiast gdyby nieważność miała obejmować wyrokowanie przez Sąd pierwszej instancji, to temporalne ograniczenie wykładni przyjęte w uchwale prowadzi do wniosku, że skład tego Sądu nie był niezgodny z prawem.

Drugi zarzut procesowy zostanie omówiony po ocenie zarzutu materialnego, gdyż to prawo materialne decyduje o wyniku sprawy, stąd nie każde naruszenie przepisów postępowania ma wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zarzut materialny nie jest zasadny z następujących przyczyn.

1. Przedmiotem sporu jest utracone wynagrodzenie za pracę oparte na zarzucie niezgodnego z prawem rozwiązywania stosunku pracy. Podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej ma być bezprawność zachowania pozwanego pracodawcy. Zarzut skargi zakłada, iż samo stwierdzenie naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym przypadku „polegające na bezzasadnym rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia” stanowi przesłankę odpowiedzialności za delikt.
2. Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone "zadekretowanie", gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 k.c. 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. Rzecz w tym, że delikt w rozumieniu art. 415 k.c., to nie to samo co naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.). W przypadku deliktu chodzi o inny zakres bezprawności, niż objęty przepisami Kodeksu pracy. Regulacje prawa

pracy są zamknięte. Zostały oparte na ściśle określonych przesłankach rozwiązania stosunku pracy, czyli wyznaczonych przez ustawę (k.p.) przepisach o rozwiązywaniu umów o pracę oraz dotyczących przyczynowości (zasadności) rozwiązania bez wypowiedzenia (podobnie przy wypowiedzeniu) umowy o pracę.

3. Prawo do rozwiązania stosunku pracy jest częścią stosunku pracy z mocy ustawy. Pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. ocenia się winę pracownika a nie winę pracodawcy. Należy podkreślić, że charakterystyczna jest odpowiedzialność pracownika wynikająca z art. 52 k.p., która powstaje dopiero przy ustaleniu kwalifikowanego stopnia winy (umyślnej lub rażącego niedbalstwa). Dlatego jeżeli budować konstrukcję przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, to jego wina nie powinna być oparta na mniejszym stopniu zawinienia. Winę na gruncie prawa cywilnego łączy się często z samą bezprawnością (zarzucanym brakiem staranności – art. 355 k.c.). Natomiast w odpowiedzialności pracowniczej odpowiednie jest rozumienie winy w karnym ujęciu (w szczególności zob. Walerian Sanetra – Wina w odpowiedzialności pracowniczej, PWN 1975). Odpowiednio i proporcjonalnie taki sam rodzaj i stopień winy należy przyjmować po stronie pracodawcy jako warunek odpowiedzialności deliktowej za rozwiązanie stosunku pracy, czyli wynikającej nie tylko z bezprawności ale także z działania umyślnego kierunkowego, a więc nie zawsze nawet polegającego na godzeniu się na naruszenie prawa.

5. Taki warunek nie jest nowy w orzecznictwie. W wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 stwierdzono, 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 rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z 9 października 2012 r., II PK 66/12; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10; z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02; z 1 marca 2018 r., III PK 18/17).
6. W konsekwencji w aspekcie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku. Czyn niedozwolony pracodawcy (delikt) jest zatem inną sytuacją niż samo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie określonym w Kodeksie pracy. Wspólnym mianownikiem może być wyrządzenie pracownikowi szkody, jednak odpowiedzialność za delikt warunkuje bezprawność inna niż określona w Kodeksie pracy.
7. Nie oznacza to, że naruszenie przepisów prawa pracy nigdy nie składa się na delikt. Odpowiedzialność za delikt może mieć za podstawę naruszenia przepisów prawa pracy, jednak nie zwykle lecz szczególne. Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy może wynikać z naganego zachowania, polegającego na rozmyślnym naruszeniu norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, celem przedmiotowego jego wykorzystania i w efekcie obejścia lub nadużycia prawa. Przykładowo gdy pracodawca stosuje instrumentalnie przepisy prawa pracy po to, aby doprowadzić do rozwiązania zatrudnienia, kalkulując nawet zapłatę ryczałtowego (ustawowego) odszkodowania, w sytuacji, gdy podana przyczyna jest fikcyjna (nierzeczywista), a całe działanie ma tylko pozory „prawnego” rozwiązania umowy o pracę i w całości jest tendencyjne („z góry zamierzone”).

Błędne założenie skarżącej polega zatem na tym, że skoro Sąd pracy stwierdził naruszenie przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to jest to równoznaczne z deliktem. Powyższa różnica w sferze naruszenia przepisów uzasadnia stwierdzenie, że w przypadku deliktu chodzi o szczególne naruszenia prawa, czyli nie tylko w sferze podstawowych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę lecz także wobec kwalifikowanego stopnia winy umyślnej.

Rzecz zatem w tym, iż Sąd powszechny nie stwierdził czynu niedozwolonego pozwanego pracodawcy i skarżąca w skardze nie przedstawia na czym miałyby polegać delikt pracodawcy, uzasadniający dalszą odpowiedzialność odszkodowawczą.

Wskazany w zarzucie skargi art. 57 k.p. niewiele wnosi bo przedmiotem jego regulacji nie jest naruszenie prawa w sferze prawa pracy, lecz tylko świadczenie wynikające z tego naruszenia. Przedmiotem regulacji tego przepisu nie jest delikt, a więc również odszkodowanie za czyn niedozwolony. Samodzielność regulacji z art. 57 k.p. wyłącza w tym zakresie stosowanie prawa cywilnego – art. 300 k.p. Regulacja z art. 57 k.p. miała zastosowanie w sprawie o przywrócenie do pracy i na tej podstawie Sąd pracy zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Innymi słowy przedmiotem regulacji z art. 57 k.p. nie jest ocena naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatem nawet gdyby wystąpiła sytuacja szczególna, przykładowo wyżej opisana, to dotyczyłaby bezprawności poza art. 57 k.p. Skoro przepis dotyczy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, to nie może określać bezprawności jako przesłanki cywilnego deliktu (art. 415 k.c.).

Jeżeli jednak przyjąć, że delikt ma wynikać ze sprawy zakończonej przywróceniem do pracy, to taki kierunek argumentacji nie jest zasadny. Przede wszystkim dlatego, że przedmiotem tego postępowania nie była odpowiedzialność za delikt, tylko odpowiedzialność określona w Kodeksie pracy (art. 52 k.p., art. 56 k.p.). Po wtóre, Sąd powszechny miał na uwadze dwie sprawy o przywrócenie do pracy przed wydaniem wyroku w tej sprawie i nie stwierdził na podstawie tych spraw, że miał miejsce czyn niedozwolony pracodawcy.

W skardze skarżąca nie wskazuje na materiał zgromadzony w sprawach o przywrócenie do pracy, który dowodziłby deliktu pracodawcy. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego z 20 października 2017 r., który oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w G. z 12 czerwca 2012 r., który przywrócił powódkę do pracy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wynika naruszenie przepisu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na tle braku porozumienia stron co do prawomocności pierwszego wyroku przywracającego powódkę do pracy w sytuacji niewłaściwych informacji udzielanych powódce przez pracownika Sądu co do terminu prawomocności pierwszego wyroku z 16 grudnia 2016 r. Okazało się, że wniosek pozwanego nie zapowiadał apelacji, gdyż nie żądał sporządzenia uzasadnienia wyroku i dlatego wyrok uprawomocnił się wcześniej, tym samym otwierał termin do zgłoszenia gotowości do pracy. Na tle szczególnych okoliczności i interakcji powódki z pracodawcą doszło do sytuacji, w której pozwany zdecydował o rozwiązaniu stosunku pracy, co nie okazało się ostatecznie prawidłowe z uwagi na to, że nie było kwalifikowanej winy po stronie powódki i ciężkiego naruszenia obowiązków. W sprawie nie uznano, aby powódka w ustawowym terminie zgłosiła swą gotowość do pracy. Termin upłynął 13 stycznia 2017 r., powódka przekroczyła termin, zgłaszając gotowość do pracy 30 stycznia 2017 r., jednak zachowanie powódki nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy przyjął, że ze względu na mylne informacje uzyskane przez powódkę w Sądzie co do prawomocności wyroku nie zaistniały przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zarzuty procesowe nie są zasadne z następujących przyczyn.

Art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio dotyczy oceny dowodów i ustaleń faktycznych, dlatego nie może być podstawą zarzutu kasacyjnego ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c.

Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. ma znaczenie, gdy skarżąca indywidualizuje w skardze (*in extenso*) zarzut lub zarzuty apelacji, które nie zostały rozpoznane przez Sąd drugiej instancji i na tej podstawie wykazuje, iż takie zaniechanie Sądu drugiej instancji miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Brak jest tego w zarzucie skargi. Oczywiście, uzasadnienie zarzutu

naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. odnosi się do określonych okoliczności, jednak nie są to sytuacje, które mają wpływ na wynik sprawy.

Sednem sprawy było wskazanie i wykazanie czynu niedozwolonego pozwanego pracodawcy (art. 415 k.c.). Nie wystarczyło poprzestanie na samym rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Granice ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny, co tłumaczy wymagania stawiane zarzutom podstaw kasacyjnych, a w tym przypadku zarzutowi naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Na wynik sprawy (inaczej na stosownie prawa materialnego – art. 415 k.c.) nie ma wpływu zarzut, *„że pismem z dnia 5 maja 2016 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 3 marca 2008 roku, a nie 3 sierpnia 2008 roku (1 strona uzasadnienia), wyrok w sprawie o sygn. IV P[...] z dnia 16 grudnia 2016 r. uprawomocnił się w dniu 7 stycznia 2017 r., a nie jak wskazuje Sąd Okręgowy w dniu 9 stycznia 2017 roku (strona 2 uzasadnienia), powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 27 kwietnia do 16 września 2016 r., a nie jak twierdzi Sąd w okresie od dnia 10 lipca do 16 września (strona 4 uzasadnienia). Nadto powódka wskazywała, że błędnym ustaleniem faktycznym jest, że została zgłoszona do ubezpieczenia z dniem 6 maja 2016 roku i ma ciągłość zatrudnienia. Powódka wielokrotnie podkreślała, że z winy pracodawcy, który ją wyrejestrował z ZUS utraciła składki na ubezpieczenia społeczne, składki na ubezpieczenia zdrowotne i kapitał początkowy, do czego Sąd II instancji się nie ustosunkował”*.

Takie uzasadnienie zarzutu procesowego (w całości jak wyżej) jest wspólne także dla zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. (prócz ocenionego już zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c.). Naruszenie art. 382 k.p.c. ma znaczenie, gdy ma wpływ na wynik sprawy, czyli na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), dlatego również w tym przypadku skarga powinna skonkretyzować materiał sprawy, który został pominięty i wykazać, że zaniechanie to miało wpływ na wynik sprawy. Skarżąca tego nie czyni, gdyż nie wykazuje, która część pominiętego materiału pozwalałaby uznać, że pozwany instrumentalnie stosował przepisy prawa pracy, z zamiarem umyślnego wyrządzenia powódce szkody, czyli

że określone fakty i zachowania składały się na delikt pracodawcy. Brak jest tego w zarzucie.

Na taką wagę argumentacji i rangę zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. nie składają się opisane w zarzucie różnice dotyczące dat zawarcia umowy o pracę, uprawomocnienia się wyroku, przebywania na zwolnieniu lekarskim czy okoliczności dotyczące składek na ubezpieczenia i kapitał początkowy. Jeszcze raz należy podkreślić, iż skarżąca nie wykazuje deliktu pracodawcy, bowiem samo naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest równoznaczne z czynem niedozwolonym pracodawcy i nie wystarcza do przypisania mu odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 415 k.c.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że sąd powszechny nie ustalił bezprawności innej niż wynikająca z naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Nie ustalił też winy umyślnej pracodawcy, czyli skierowanej na przedmiotowe (instrumentalne) stosowanie wobec powódki przepisów. Bezprawność i winę ustala się na podstawie faktów. Skarga kasacyjna nie ma zarzutów, które podważałyby fakty ustalone przez sąd powszechny, a które nie wystarczają do stwierdzenia deliktu pracodawcy. Nie ma też zarzutu, który uzasadniałby uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd powszechny mógł uznać, iż okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione do rozstrzygnięcia i skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 217 § 3 k.p.c. ani art. 381 k.p.c.

Skoro nie można stwierdzić deliktu, to skarga kasacyjna nie jest zasadna również w części dotyczącej świadczeń świątecznych. W skardze świadczenia te (poza art. 415 k.c. - deliktem) nie mają osadzenia w prawie materialnym właściwym dla tych świadczeń. Skarżąca w żadnej mierze nie podważa w tym zakresie rozważań i argumentacji prawnej Sądu powszechnego.

Sprawy nie rozpoznano na rozprawie, gdyż wskazane we wniosku istotne zagadnienie prawne nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.).

W sprawie nie było rzeczy osądzonej (art. 365 k.p.c.) i podstawy do odrzucenia pozwu ze względu na wcześniejszą sprawę o przywrócenie do pracy (art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inna sytuacja wystąpiła w sprawie zakończonej

postanowieniem Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2013 r., II PK 49/13, gdyż tam pracownik dochodził odszkodowania cywilnego już w pierwszej sprawie. Delikt jest samodzielną podstawą odpowiedzialności, podobnie jak dyskryminacja, dlatego w drugiej sprawie (odszkodowawczej) przeszkodą nie jest termin z art. 264 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na wynik postępowania w tej sprawie i dotychczasowe obciążenie powódki kosztami postępowania na rzecz strony pozwanej, jak również przedmiot sporu, który wymagał analizy jurydycznej na właściwym etapie postępowania, a powódka występowała w sprawie bez fachowego pełnomocnika procesowego.

a.s.