



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)
SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)
SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa P. S.A. w P.
przeciwko Ł. M.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 października 2024 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy
z dnia 22 czerwca 2022 r., sygn. akt VI Pa 33/22,

I. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,

II. zasądza od P. S.A. na rzecz Ł. M. kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych, wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ k.p.c. - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,

III. zasądza od P.S.A. na rzecz Ł. M. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych, wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ k.p.c. - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Jarosław Sobutka Leszek Bielecki Robert Stefanicki

[SOP]

UZASADNIENIE

P. S.A. w P. wniosły o zasądzenie od pozwanego Ł. M., jako pracownika, kwoty 13.440 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 15 października 2021 r. do dnia zapłaty oraz zwrot kosztów procesu. Zdaniem strony powodowej, pozwany rozwiązał łączący strony stosunek pracy bez wypowiedzenia, zatem ma zastosowanie w niniejszej sprawie art. 61¹ zd. 1 k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., przysługuje pracodawcy roszczenie o odszkodowanie.

Wyrokiem z 1 lutego 2022 r. (sygn. akt VII P 507/21) Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 750 zł. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że dyspozycja art. 61¹ k.p. nie została wypełniona, bowiem pozwany nie rozwiązał z powodem umowy o pracę z powodu przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p. W tym stanie rzeczy powodowi nie przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 66¹ k.p.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z 22 czerwca 2022 r. (sygn. akt VI Pa 33/22), zmienił zaskarżony przez stronę powodową wyrok w ten sposób, że: zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.440 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 15 października 2021 r. do dnia zapłaty, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym. Uwzględniając bezsporny stan faktyczny, Sąd II instancji doszedł do wniosku, że w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany nie legitymuje się bowiem orzeczeniem stwierdzającym szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie i z tego powodu można więc rozważać jedynie, czy pozwany

rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - takiego zarzutu pozwany jednak nie postawił. Sąd Okręgowy nie zgodził się z przeprowadzoną przez Sąd I instancji wykładnią art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 61¹ k.p.

W skardze kasacyjnej z 30 września 2022 r. pełnomocnik pozwanego zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 22 czerwca 2022 r. zarzucając orzeczeniu naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. poprzez przyjęcie, że złożenie przez pracownika Ł. M. do pracodawcy informacji o treści „*Oświadczam, iż z dniem 03.09.2021 porzucam pracę*” uprawnia pracodawcę do żądania od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. Podnosząc powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o: uchylenie w całości i zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 22 czerwca 2022 r. poprzez oddalenie apelacji powodowej spółki oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, jak również o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powodowej spółki wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Sąd II instancji naruszył bowiem wskazywane w niej przepisy prawa materialnego, tj. art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.

Należy się zgodzić z Sądem II instancji, że Kodeks pracy przewiduje jedynie dwie sytuacje, kiedy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: w art. 55 k.p., jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe oraz w art. 55 § 1¹ k.p. - kiedy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec

pracownika. Nie oznacza to jednak, że w przypadku „porzucenia” pracy przez pracownika oraz nie posiadania przez niego orzeczenia stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, zastosowanie ma mieć niejako automatycznie drugi z przypadków, czyli rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Rozwiązując umowę o pracę w ten sposób, pracownik w takiej sytuacji jest obowiązany dochować odpowiedniego trybu, określonego w art. 55 § 2 k.p., co odnosi się do przypadku wymienionego w § 1 (braku wykonania orzeczenia lekarskiego przez pracodawcę), jak i w § 1¹ (ciężkiego naruszenia obowiązków). Oświadczenie woli pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny. Brak zachowania zarówno formy pisemnej, jak i podania przyczyny stanowi wadliwość rozwiązania stosunku pracy, niemniej jednak trudno z tym wiązać rygor bezskuteczności tej czynności. Wynika to z określenia "powinno", jak i z całokształtu wymagań prawa pracy, co do odpowiedniej formy zawierania umów o pracę (art. 29 k.p. i art. 30 k.p.). Przede wszystkim jednak pracownik musi złożyć oświadczenie woli.

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie nie można uznać, że z takim oświadczeniem pracownika mamy do czynienia. Wbrew stanowisku Sądu odwoławczego pisma pracownika, informującego pracodawcę o „porzuceniu pracy”, nie można uznać za oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika – i to jeszcze z winy pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 65 § 1 k.c., który znajduje zastosowanie na zasadzie art. 300 k.p. także do oświadczeń składanych w ramach stosunku pracy, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Podstawowe znaczenie w praktyce dokonywania wykładni oświadczeń woli ma uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r. (III CZP 66/95, OSNC 1995/12, poz. 168), powszechnie akceptowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którą interpretując oświadczenia woli według polskiego systemu prawnego, należy stosować kombinowaną metodę wykładni, która obejmuje dwie fazy wykładni. W fazie pierwszej należy ustalić sens oświadczenia woli (zarówno z punktu widzenia nadawcy, jak i adresata oświadczenia). W przypadku rozbieżności w rozumieniu przez strony złożonego oświadczenia należy w fazie drugiej (obiektywnej) ustalić, jak

adresat oświadczenia je zrozumiał i jak zrozumieć powinien. W swoim oświadczeniu pozwany nie powołał żadnej przyczyny „porzucenia pracy”. Literalna wykładnia tego oświadczenia pozwanego prowadzić powinna do wniosku, że jego zamiarem było jedynie zakomunikowanie pracodawcy, że w dniu złożenia oświadczenia zaprzestał wykonywania obowiązków pracowniczych - porzucił pracę w trybie natychmiastowym.

Przypomnieć należy, że porzucenie pracy, jako sposób wygaśnięcia łączącego strony stosunku pracy, a nie jego rozwiązania, przewidziane było w art. 64 k.p. Przepis ten został skreślony z dniem 2 czerwca 1996 r., na mocy art. 1 pkt 62 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.). Odtąd powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane – i tak powinno zostać zakwalifikowane przez pracodawcę w rozpoznawanej sprawie - jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia - z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Pracownik, który zdecyduje się rozwiązać umowy o pracę w sposób faktyczny, czyli nie stawiając się w pracy, ryzykuje bowiem zwolnieniem w trybie „dyscyplinarnym”. Z samego jednak faktu sabotowania pracy nie wynika jeszcze, jak to błędnie uznał Sąd II instancji, wola rozwiązania umowy z pracodawcą bez wypowiedzenia.

Tymczasem art. 61¹ k.p. jednoznacznie wskazuje, że odszkodowanie przysługuje w razie "nieuzasadnionego rozwiązania umowy" przez pracownika w trybie natychmiastowym. Chodzi więc o przypadek, kiedy pracownik skorzystał z trybu przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p., mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. W tym przypadku dyspozycja art. 61¹ k.p. nie została wypełniona, bowiem pozwany nie rozwiązał z powodem umowy o pracę z powodu przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p.

Zwrócić także należy uwagę, że ustawodawca nie przewidział w ogóle sankcji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie

przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zatem nie w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania. Samo naruszenie przez pracownika wymogów formalnych (art. 55 § 2 k.p.) nie uzasadnia jeszcze roszczeń po stronie pracodawcy. Zarówno zatem inna forma oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy niż pisemna, niepodanie przyczyny rozwiązania umowy lub jej nieprawidłowe określenie, bądź też przekroczenie terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę - nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy. Wskazane w przepisie art. 61¹ k.p. odszkodowanie przysługuje zatem pracodawcy tylko w przypadku jedynej wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest "nieuzasadnione", a więc gdy oświadczenie zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208; z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106; z 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 4; z 5 stycznia 2020 r., III PK 5/19, Legalis nr 2523066, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2022 r., III PUNP 7/21, Legalis nr 2737558).

Raz jeszcze należy więc podkreślić, że zachowanie pracownika, polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy („samowolnym uchyleniu się od wykonywania pracy”, jak stanowił uchylony art. 65 § 1 k.p.), może być ocenione w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku „porzucenia pracy” przez pracownika, bez dokonania jakiejkolwiek czynności prawnej, bądź w przypadku nie podania przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p. nie przysługuje. Pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownik może bowiem zostać pociągnięty do naprawienia szkody, jaką pracodawca poniósł w związku z nieświadczeniem przez niego pracy. Jest to z pewnością tryb znacznie trudniejszy i bardziej wymagający niż dochodzenie odszkodowania w formie ryczałtowej. Pracodawca w takiej sytuacji zobowiązany jest

do wykazania nie tylko, że poniósł szkodę, ale także jest zobowiązany wykazać, jaka jest jej rzeczywista wysokość.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł po myśli art. 398¹⁶ k.p.c. O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2, w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

ł.n

[a]