

POSTANOWIENIE

Dnia 3 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K.D.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w [...]

przy udziale zainteresowanej Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w [...]

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę i odsetki ustawowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 października 2017 r.,

zażalenia powoda na wyrok Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 12 kwietnia 2017 r.,

oddala zażalenie.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 kwietnia 2017 r., Sąd Okręgowy w [...] wydanym w sprawie z powództwa K.D. przeciwko P. S.A. w [...] z udziałem Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w [...] o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na skutek apelacji pozwanej, uchylił wyrok Sądu Rejonowego w [...] z 24 czerwca 2016 r., sygn. akt VII P .../16 i przekazał temu sądowi sprawę do ponownego rozpoznania.

Powód został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony od 24 października 2011 r., na stanowisku dyrektora - redaktora naczelnego [...] w P. S.A. z okresem wypowiedzenia umowy

wynoszącym 3 miesiące.

Ostatnio wynagrodzenie powoda w pozwanej Spółce wynosiło łącznie 17.040 zł.

W dniu 8 stycznia 2016 r. na spotkaniu powoda z Zarządem strony pozwanej, doręczono powodowi pismo z tej daty o treści „Niniejszym pragnę poinformować, że Zarząd P. S.A. dnia 8 stycznia 2016 r. podjął uchwałę o odwołaniu Pana z funkcji Dyrektora [...], z jednoznacznym zwolnieniem Pana z obowiązku świadczenia pracy”. Po doręczeniu tego pisma nikt z Członków Zarządu nie przekazał powodowi jakie będzie zajmował stanowisko po tej dacie i jakie będzie miał obowiązki. Powód dopytywał się na tym spotkaniu, czy ma przyjść następnego dnia do pracy, ale powiedziano powodowi, aby nie przychodził do pracy i że jest do dyspozycji Zarządu. Nie powiedziano powodowi jak długo ten stan będzie trwał.

Wspomniane pismo, informujące powoda o odwołaniu go z funkcji Dyrektora [...], podpisała Prezes Zarządu B. S.

Następnie strona pozwana wysłała do powoda, za pośrednictwem poczty, pismo z 14 stycznia 2016 r. (doręczone powodowi 18 stycznia 2016 r.), o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W piśmie tym wskazano, że przyczyną rozwiązania tej umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikające z działania na szkodę wizerunku P. S.A., poprzez sprzeniewierzenie się [...].

Sąd pierwszej instancji ocenił, że faktycznie umowa o pracę stron została rozwiązana z powodem przez stronę pozwaną z dniem 8 stycznia 2016 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednocześnie, zdaniem Sądu Rejonowego, pismo zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia z dnia 8 stycznia 2016 r. nie zawierało wymaganego uzasadnienia i wskazania jakiejkolwiek przyczyny wypowiedzenia, a zatem roszczenie powoda należało uznać za uzasadnione.

Ze stanowiskiem Sądu Rejonowego nie zgodził się Sąd drugiej instancji, który wskazał, że istotą sporu była kontrola zgodności z prawem i zasadności rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie zajął się jednak tym zagadnieniem, uznając bezpodstawnie, że pismo z 8 stycznia 2016 r. informujące powoda o podjęciu uchwały Zarządu P. S.A. o odwołaniu go z funkcji Dyrektora [...]

stanowiło oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i jako nieodpowiadające warunkom formalnym, uzasadniało roszczenie powoda o odszkodowanie. Dokonując tej oceny Sąd Rejonowy nie uwzględnił treści Regulaminu organizacyjnego P. S.A., zgodnie z którym nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z kierownikami komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, poprzedza uchwała Zarządu powołująca lub odwołująca kierownika komórki organizacyjnej (§ 6 ust. 3 Regulaminu).

Konsekwencją takiej interpretacji było nierozpoznanie istoty sprawy poprzez zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania oraz merytorycznych zarzutów dotyczących zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Na wyrok Sądu Okręgowego pełnomocnik powoda złożył zażalenie, zaskarżając go w całości, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...] oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu postanowieniu skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wyroku, tj. art. 386 § 4 k.p.c. przez niewłaściwą ocenę prawną sprawy i nieuzasadnione przyjęcie, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy oraz w sprawie zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, co doprowadziło Sąd Okręgowy do uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana nie składała odpowiedzi na zażalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c. sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. „Nierozpoznanie istoty sprawy” w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej

roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania (w ogóle) materialnej podstawy żądania, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 października 2017 r., II PZ 19/17, LEX nr 2401067; postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 2017 r., I CZ 89/17, LEX nr 2400309).

W przedmiotowej sprawie należy podzielić ocenę Sądu Okręgowego, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy, gdyż nie została zbadana merytoryczna podstawa dochodzonego roszczenia, bowiem Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że oświadczenie woli pracodawcy zostało zawarte w piśmie z 8 stycznia 2016 r., zaś późniejsze pismo z 14 stycznia 2016 r. nie wywoływało skutków prawnych, a wobec nie zawarcia w treści pisma z 8 stycznia 2016 r. uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy należało uznać, że pracodawca naruszył przepisy prawa dotyczące rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Należy zauważyć, że ani z treści pisma z 8 stycznia 2016 r., ani z treści przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego pracodawcy nie wynika, że można było uznać, że pismo to zawierało oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie wskazuje na to również zachowanie stron po dniu 8 stycznia 2016 r.

Prawidłowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na § 6 ust. 3 Regulaminu organizacyjnego P. S.A., zgodnie z którym nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z kierownikami komórek organizacyjnych, o których mowa w ust. 1, poprzedza uchwała Zarządu powołująca lub odwołująca kierownika komórki organizacyjnej. Pismo z 8 stycznia 2016 r. zawierało jedynie informację o podjętej uchwale Zarządu, gdyby intencją pracodawcy było rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia tym pismem, to nie byłoby potrzeby umieszczenia w nim informacji o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Również powód nie traktował otrzymanego pisma jako oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, skoro dopytywał czy ma przyjść do pracy następnego dnia. W związku z tym stanowisko Sądu pierwszej instancji należało uznać za błędne.

Podzielić należy również pogląd Sądu Okręgowego, że rozpoznanie istoty

sprawy wymagało zbadania treści pisma z 14 stycznia 2016 r. i zawartego w nim uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz wskazanych w nim przyczyn uzasadniających te rozwiązanie. Wobec tego słusznie Sąd drugiej instancji wydał wyrok kasatoryjny, uchylając wyrok sądu pierwszej instancji i przekazując temu sądowi sprawę do ponownego rozpoznania.

Powyższej konstatacji nie zmienia fakt, że w niniejszej sprawie, jak słusznie zauważa skarżący, nie zachodzi potrzeba przeprowadzenia dowodowego w całości, bowiem w znacznej części Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał ustaleń faktycznych. Z pewnością zachodzi potrzeba uzupełnienia materiału dowodowego w zakresie przesłanek dokonanego rozwiązania stosunku pracy, jednak nie jest to równoznaczne z przeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości. Nie wpływa to jednak na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, bowiem do zastosowania art. 386 § 4 k.p.c. wystarcza wystąpienie jednej z wymienionych w tym przepisie przesłanek.

Z tych powodów, na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

kc