

POSTANOWIENIE

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa K. G.

przeciwko P. SA w [...]

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia chorobowego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,

zażalenia strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16,

oddala zażalenie.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 13 grudnia 2016 r. uchylił wyrok częściowy Sądu Rejonowego w [...] z 22 czerwca 2016 r. w części oddalającej powództwo K. G. o przywrócenie do pracy a zasadzającej mu odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Pozwana spółka P. rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zarzucając naruszenie nietykalności cielesnej I. G.

Sąd Rejonowy ustalił, że 31 sierpnia 2015 r. powód przybył do biura pracodawcy w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego, pisma do zarządu w sprawie skierowania na badania profilaktyczne, pisma do zarządu w sprawie

wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W biurze była I. G., która odmówiła mu przyjęcia tych dokumentów. Obecne w biurze dwie inne osoby nie odniosły się do jego prośby. Powód podszedł do kserokopiarki zrobić kopię, a po jej wykonaniu podszedł do biurka D. D. i na jednym z pism, które zamierzał złożyć, odbił pieczęć „za zgodność z oryginałem” i „wpłynęło 2015 08 25”. I. G. usiłowała przeszkodzić powodowi w samowolnym korzystaniu z kserokopiarki i pieczętek. Powód nie dał sobie przeszkodzić w tych czynnościach. Pomiędzy powodem a I. G. doszło do napięcia. Ponieważ I. G., ani inny pracownik pozwanego nie przyjął tych pism, powód zabrał korespondencję, wyszedł z biura, po czym komplet dokumentów wysłał do pozwanego pocztą i faksem. Wcześniej dokumenty te usiłował doręczyć 28 sierpnia 2015 r., ale B. G. i I. G. odmówili ich przyjęcia. O zdarzeniu I. G. powiadomiła zarząd spółki w osobie B. G. W tym samym dniu postanowił on rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy wskazujące przyczynę rozwiązania stosunku pracy wysłano powodowi mailem a także pocztą. Maila powód odebrał tego samego dnia, a przesyłkę pocztową 11 września 2015 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pracodawca naruszył art. 30 § 3 k.p., który wymaga aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę miało formę pisemną. Wymagania formy pisemnej nie spełnia wysłanie maila. Jeżeli mail jest doręczony pracownikowi szybciej, niż korespondencja wysłana pocztą, to nie jest zachowana forma pisemna, a to oznacza, że pracodawca narusza przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p.). Pozwany skutecznie rozwiązał umowę o pracę ale uchybił wymaganej formie pisemnej. Sąd jednak nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy, gdyż jest ono oczywiście niecelowe. Powód jest w konflikcie z I. G. małżonką oraz synem B. G., obecnym prezesem zarządu pozwanego. Nie jest możliwe, w takiej sytuacji, prawidłowe realizowanie stosunku pracy, zwłaszcza, że powód, pomimo odwołania z funkcji prezesa zarządu, nadal przejawia zachowania władcze. W sposób nieuprawniony posługuje się narzędziami pracodawcy, takimi jak pieczętki, kserokopiarki. Nie jest oczywiście słuszne nieodbieranie pism od powoda przez pracodawcę, ale o tym, że pracodawca nie chce ich odebrać powód wiedział już wcześniej i zamiast wysłać je pocztą, ponownie udał się do siedziby spółki. Nie sposób nie przyjąć, że tylko po to,

aby eskalować napięcia ze sfery życia osobistego. Bez znaczenia jest to, czy powód pchnął I. G., czy nie, oraz czy naruszył jej nietykalność cielesną. Pozwany naruszył art. 30 § 3 k.p., ale nie może to w zaistniałym stanie rzeczy skutkować przywróceniem do pracy, z uwagi na głęboki konflikt rodzinny z elementami romansu powoda w tle. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy orzekł o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy (art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.).

W apelacji powód domagał się przywrócenia do pracy.

Pozwany w apelacji zarzucił naruszenie art. 30 § 3 k.p. i wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 3 k.p., co uzasadnia uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania (art. 386 § 4 k.p.c.). Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Jakkolwiek przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, to nie ustalił, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna była prawdziwa, konkretna i na tyle istotna, że uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rozstrzygnięcie ogranicza się jedynie do art. 30 § 3 k.p. i ocena prawna w tym zakresie nie jest prawidłowa. Pracodawca wysłał powodowi oryginał pisma rozwiązującego umowę o pracę przesyłką priorytetową. Sąd Okręgowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06 i stwierdzenie, że podwójne doręczenie tego samego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie narusza art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., ani art. 30 § 3 k.p., jeżeli zostało sporządzone i dotarło do pracownika na piśmie. Pozwany nie naruszył wymagań dokonania rozwiązania umowy o pracę na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Sąd Okręgowy stwierdził „formalną poprawność rozwiązania umowy o pracę”, jednak dalej koniecznym stało się zbadanie jego zasadności, tj. stwierdzenie czy przyczyny rozwiązania były prawdziwe i czy stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie jest w ogóle znane stanowisko Sądu Rejonowego w kwestii dotyczącej oceny zachowania powoda 31 sierpnia 2015 r., które – według pozwanego – uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a to osłabia orzeczenie i przede wszystkim uniemożliwia jego kontrolę. Sąd nie rozważył, czy faktycznie miało miejsce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych przez powoda, które pozwoliłoby na stwierdzenie, czy rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Dopiero takie ustalenie mogłoby skutkować orzeczeniem o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd odwoławczy nie może samodzielnie rekonstruować motywów i racji, którymi kierował się Sąd pierwszej instancji. Eliminuje to możliwość kontroli subsumcji, wobec czego koniecznym jest uchylenie zaskarżonego wyroku w tym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Z tych względów Sąd Rejonowy przeprowadzi szczegółowe ustalenia w zakresie tego, czy faktycznie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące okoliczności. Ponadto stwierdzenie, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe (bądź niecelowe – Sąd Rejonowy nie wskazuje podstawy) z uwagi na głęboki konflikt rodzinny z elementami romansu powoda w tle jest całkowicie dowolne. Sąd Rejonowy nie prowadził w tym zakresie żadnego postępowania dowodowego, pomijając już kwestię wpływu konfliktu rodzinnego na treść stosunku pracy. Nie rozpoznanie istoty sprawy w zakresie zasadności żądania uzasadnia uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w zaskarżonej części (art. 386 § 4 k.p.c.). Co do niedopłaty wynagrodzenia chorobowego apelacja powoda została oddalona (art. 385 k.p.c.).

W zażaleniu na uchylenie części wyroku pozwany zarzucił naruszenie art. 386 § 4 k.p.c., gdyż Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, a wydanie wyroku nie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Wskazano, że Sąd przeprowadził w całości postępowanie dowodowe. Sąd drugiej instancji dysponuje materiałem niezbędnym do rozstrzygnięcia sprawy. Odmienne ocena prawna dowodzi jedynie, że istota sprawy została rozpoznana nieprawidłowo. Uzupełniające postępowanie dowodowe może być przeprowadzone w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie nie jest zasadne.

Ocena zarzutów musi uwzględniać, że sprawa o rozwiązanie stosunku zatrudnienia z reguły ma dwie warstwy.

Pierwsza to zakaz naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Druga to warunek zasadności (kauzalności) rozwiązania umowy. Jest tak nie tylko w zwykłym wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.), lecz również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (przykładowo art. 30 § 3 k.p., art. 52 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.).

Rozróżnia się to, gdyż w tej sprawie Sąd pierwszej instancji rozpoznał tylko część dotyczącą naruszenia przepisów prawa, a ściśle art. 30 § 3 k.p. Sąd mógł, choć nie musiał rozpoznać i drugą część, czyli zasadność rozwiązania umowy.

Sprawa przeszła do rozpoznania przed Sąd drugiej instancji, który suwerennie stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 30 § 3 k.p.

Pozostaje zatem część druga, czyli zasadność rozwiązania umowy.

Nie można zakwestionować stwierdzenia Sądu drugiej instancji, że Sąd pierwszej instancji nie zajął tu stanowiska („*nie jest w ogóle znane*”).

Jest to zatem sytuacja nierozpoznania istoty sprawy, bo poprzestanie na pierwszej części nie pozwala zakończyć sprawy, skoro Sąd drugiej instancji ocenił jej rozpoznanie za nieprawidłowe. W trybie wniesionego zażalenia ocena ta nie podlega kontroli.

Wprawdzie Sąd pierwszej instancji zebrał materiał dowodowy dotyczący drugiej części, to jednak podstawy uchylenia z art. 386 § 4 k.p.c. oparte są na alternatywie, czyli wynikają z nierozpoznania istoty sprawy albo z wymogu przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W ocenie składu spełnia się pierwsza sytuacja, czyli nierozpoznanie istoty sprawy. Ocena ta może budzić kontrowersje, bo Sąd pierwszej instancji orzekł merytorycznie, czyli po stwierdzeniu naruszenia art. 30 § 3 k.p. Nie zamyka to jednak sprawy, bo Sąd drugiej instancji uznaje, że nie doszło do naruszenia tego przepisu.

Nie zachodzi więc rozpoznanie istoty sprawy, skoro dalej pozostaje potrzeba rozstrzygnięcia o zasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jest to kwestia zasadnicza.

Innymi słowy skoro rozpoznanie istoty sprawy na gruncie art. 52 i 56 k.p. może być ograniczone tylko do formalnej części sporu, co sąd drugiej instancji może uznać za nieprawidłowe, to dalej sprawa nie jest rozpoznana co do istoty, jeżeli rozstrzygnięcie pomija i nie wynika z części drugiej (materialnej).

Oceny powyższej nie podważa odwołanie się w zażaleniu do formuły pełnej apelacji, bo o powodzeniu zażalenia nie decyduje tylko materiał zgromadzony w sprawie, ale rozstrzygnięcie sprawy w wymaganym zakresie, czyli co do istoty. W pierwszej kolejności właśnie przez Sąd pierwszej instancji, co właściwe jest rozpoznawaniu sprawy w dwuinstancyjnym postępowaniu (art. 176 ust. 1 Konstytucji).

Kwestia przywrócenia do pracy czy odszkodowania jest zależna od rozstrzygnięcia o zasadności rozwiązania zatrudnienia, stąd jedynie dodatkowo może przemawiać za stanowiskiem zaskarżonego wyroku w aspekcie oceny zasadności zażalenia.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c.).

kc