

POSTANOWIENIE

Dnia 28 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa L. K.

przeciwko K. Spółka Akcyjna Oddział Huta [...] w L.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28 maja 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. , wyrokiem z dnia 5 listopada 2018 r., oddalił apelację K. Spółka Akcyjna Oddział Huta [...] w L. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 6 czerwca 2018 r. przywracającego L. K. do pracy u pozwanego, na poprzednie warunki pracy i płacy.

W sprawie ustalono, że L. K. był zatrudniony w K. Spółce Akcyjnej Oddział Huta [...] w L. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku elektryka. W dniu 23 czerwca 2016 r. pracodawca nałożył na pracownika karę nagany za nieprzestrzeganie ustalonej

organizacji i porządku w procesie pracy z powodu poświadczania nieprawdy w sporządzanej przez M. J. ewidencji czasu pracy. Powód odwołał się od nałożonej kary do sądu pracy.

W dniu w dniu 4 lipca 2017 r. pozwana doręczyła powodowi oświadczenie z dnia 29 czerwca 2017 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. Jako przyczynę wskazała: rażące naruszenie przez pracownika zasad współżycia społecznego, dyscypliny pracy przez naganne zachowanie się wobec przełożonego w dniu 8 czerwca 2017 r., polegające na: 1) aroganckim, niekulturalnym i nieprzyjaznym odzywaniu się do przełożonego, lekceważącym stosunku do przełożonego objawiającym się podnoszeniem głosu na niego, wielokrotnym przerywaniu mu wypowiedzi; 2) braku dbałości o dobro zakładu, 3) wyrządzeniu szkody w mieniu pracodawcy, 4) popełnieniu przez pracownika przestępstwa oszustwa na szkodę pracodawcy i w końcu na utracie zaufania do pracownika.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, gdyż zgodnie z art. 52 § i 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Tymczasem decyzja pracodawcy była spóźniona, w takim zakresie, w jakim opierała się na okolicznościach zarzuconych w punktach 2-5 złożonego mu oświadczenia. Odnosząc się do zarzutu sformułowanego w punkcie 1, sąd podkreślił, że powód nie brał udziału w żadnym spotkaniu w tym dniu, co także niweczy stanowisko pracodawcy.

Rozpoznając apelację strony pozwanej, Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd Rejonowy należycie wyjaśnił sprawę, a przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa i odpowiada wymaganym kryteriom. Jak wynikało z całości zgromadzonego materiału dowodowego decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę była podjęta po terminie (art. 52 § 2 k.p.). Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok w całości.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność w zakresie naruszenia art. 232 k.p.c. oraz art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 6 k.c. a także na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne sprowadzającego się do odpowiedzi na pytanie: czy w sytuacji, gdy pracodawca przekroczył termin wskazany w art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, sąd orzekający może ograniczyć postępowanie dowodowe do ustalenia faktu przekroczenia tego terminu, bez brania pod uwagę stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) oraz bez badania czy istnieją przesłanki przemawiające za zasądzeniem odszkodowania w miejsce dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania.

W orzecznictwie przyjęto, że skutek nieważności określony w art. 379 pkt 5 k.p.c. nie ma charakteru powszechnego, ocenia się go indywidualnie, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy. Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw, aby mogło stanowić przyczynę nieważności, musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączać możliwość obrony (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1961 r., 3 CR 953/60, NP 1962 nr 1, s. 117 z glosą W. Siedleckiego). Nieważność postępowania zachodzi zatem wówczas, gdy strona była rzeczywiście pozbawiona możliwości obrony i wskutek tego nie działała w postępowaniu, a nie, gdy mimo naruszenia przepisów postępowania podjęła czynności w procesie. Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Skarżący chce ten efekt uzyskać przez wskazanie, że doszło do niego wskutek pominięcia wniosków dowodowych strony pozwanej, co jednak nie mieści się w obrębie wskazanej przesłanki.

Istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma

znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla jego wyjaśnienia dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639).

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: (-) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; (-) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; (-) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy; (-) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zarówno Sąd Najwyższy jak i doktryna prawa pracy zgodnie przyjmują, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego względu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być przez pracodawcę stosowany wyjątkowo i z dużą dozą ostrożności (zob. np. L. Florek: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 290). Wynika również z tego, że wszelkie wątpliwości nie mogą być rozstrzygane na zasadzie domniemań na niekorzyść pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2017 r., I UK 144/16, LEX nr 2312491).

Zgodnie zaś z dyrektywą sformułowaną w art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia bez wypowiedzenia pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2016 r., III PK 88/15, LEX nr 2057630). *De lege lata* nie ma więc możliwości jego

przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Dopuszczalność odstępiania od zasady przywrócenia do pracy, jeśli takie żądanie zgłosił pracownik, powinna być oceniana szczególnie wnikliwie, gdy pracodawca podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takim wypadku pracodawca z reguły nie może przeciwstawić żądaniu przywrócenia do pracy twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r., I PK 625/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 427). Warto też zaakcentować to, że orzeczenie przez sąd na podstawie art. 45 § 2 k.p. (art. 56 § 2 k.p.) odszkodowania zamiast żądanego przez powoda przywrócenia do pracy, oznacza w istocie rzeczy uznanie, iż wystąpiły dostatecznie istotne powody rozwiązania stosunku pracy, a przyznanie odszkodowania wynika z faktu, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie uzasadniały rozwiązania bez wypowiedzenia (ewentualnie wypowiedzenia) lub pracodawca naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. W rezultacie należy co do zasady przyjąć, że odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. Te zaś na gruncie rozpoznawanej sprawy nie występują. W ocenie Sądu odwoławczego, po ujawnieniu zdarzeń stanowiących podstawę do ukarania L. K. karą nagany - przez ponad rok strona pozwana zatrudniała go nadal, przychyliła się do jego prośby o zmianę godzin pracy - a dotychczasowy przebieg jego pracy (od 2008 r.) nie budził

zastrzeżeń. Co więcej sam pracodawca przyznał, że zarzucanie L. K. zawartego w punkcie 1 oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę - rażącego naruszenie zasad współżycia społecznego, dyscypliny pracy, przez rażąco naganne zachowanie się wobec przełożonego w dniu 8 czerwca 2017 r. - było zupełnie nieuzasadnione, bowiem nie brał on udziału w takim spotkaniu.

Istotny jest pogląd, zgodnie z którym ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontryktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09, LEX nr 529773).

Suma powyższych argumentów nie pozwala na przyjęcie, że w sprawie doszło do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia i prowadzi do obowiązku orzeczenia w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.