

Sygn. akt III PK 24/18

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi [...] spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12
grudnia 2018 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 17 października 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 26 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy w S. w pkt I zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pkt II wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wskazanej kwoty; w pkt III umorzył postępowanie w zakresie wniosku o zawieszenie postępowania; w pkt IV zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego; w

pkt V nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. opłatę sądową, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 17 października 2017 r. w pkt I zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że: w ppkt 1 zasądził od pozwanego Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala [...] spółki z o.o. w S. na rzecz powoda W. W. 10.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ppkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w ppkt 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanej 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w ppkt 4 nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. kwotę 525 zł tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony; w pkt II oddalił apelację w pozostałym zakresie; w pkt III oddalił zażalenie; w pkt IV zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów za postępowanie apelacyjne; w pkt V zasądził od powoda na rzecz pozwanego 120 zł tytułem zwrotu kosztów za postępowanie zażaleniowe.

Powód zaskarżył powyższy wyrok w części oddalającej powództwo ponad kwotę 10.500 zł. Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazał naruszenie prawa materialnego, tj.: 1. art. 36 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w przyjęciu, że okresy wypowiedzenia określone w wymienionym przepisie mają charakter bezwzględnie obowiązujący, podczas gdy są to normy semiimperatywne, a zatem dopuszczalna oraz zgodna z prawem jest modyfikacja tych okresów, o ile jest ona korzystna dla pracownika.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód uzasadnił jej oczywistą zasadnością. Podkreślił, że w judykaturze nie ma obecnie najmniejszych wątpliwości co do charakteru norm prawnych określonych w art. 36 § 1 k.p. Od zapatrywania na temat sztywnego charakteru okresów wypowiedzenia judykatura odstąpiła w 1994 r. i w tej kwestii do dzisiaj aktualność zachował pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995

nr 7, poz. 87). Skarżący zaznaczył, że postanowienie umowy o pracę przewidujące wydłużenie ustawowego okresu wypowiedzenia, na przykład do 12 miesięcy, podlega ocenie nie tylko w aspekcie zgodności z prawem, lecz także co do zgodności z zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 176). Z pracownikiem o minimalnym (krótszym niż sześć miesięcy) lub krótkim (poniżej trzech lat) stażu pracy u danego pracodawcy, zatrudnionym na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną, pracodawca może ustalić dłuższy (miesięczny lub trzymiesięczny) okres wypowiedzenia. Przedłużenie okresów wypowiedzenia może być dokonane w układzie zbiorowym pracy. W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego stwierdzono, że odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu obowiązującego strony wydłużonego umownie okresu wypowiedzenia (wyrok z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i w obu przypadkach o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

W skardze kasacyjnej złożonej przez powoda znajduje się wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania z uwagi na to, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi zaś tylko wtedy, gdy dla przeciętnego prawnika z samej treści skargi - bez pogłębionej analizy i juredycznych dociekań - w sposób jednoznaczny wynika, że wskazane w niej podstawy zasługują na uwzględnienie. Skarżący, powołując się na przesłankę przewidzianą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., powinien wykazać oczywistą zasadność skargi kasacyjnej przejawiającą się kwalifikowanym charakterem naruszenia przepisów prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Nie może powtarzać uzasadnienia podstaw kasacyjnych; powinien wykazać, że zasadność skargi kasacyjnej jest oczywista, a więc dostrzegalna *prima vista* oraz że każdy prawnik bez przeprowadzania wnikliwej analizy powinien dojść do wniosku, że zaskarżone orzeczenie jest jaskrawo nieprawidłowe, a zatem skarga kasacyjna winna być uwzględniona.

Tych warunków nie spełnia wniosek skarżącego, albowiem jego uzasadnienie, dotycząc wyłącznie problemu możliwości umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia, nie dotyka podstawowej dla rozstrzygnięcia kwestii, jaką jest to, czy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy czy umownie wydłużony okres wypowiedzenia. O ile bowiem rację ma skarżący, że judykatura dopuszcza umowne wydłużanie okresu wypowiedzenia, a tyle nie zauważa, że nie jest to równoznaczne z koniecznością przyjęcia, że i odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie, w judykaturze i doktrynie podkreśla się, że odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca *a priori* zakłada powstanie szkody w związku z tymi

zdarzeniami, stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja, a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania przez niego faktu poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia. Przy uwzględnieniu takiej istoty przedmiotowych odszkodowań w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane jest stanowisko, że brak dodatkowych określeń umownych obliguje do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o ustawowy okres wypowiedzenia wskazany w art. 36 § 1 k.p., a nie w zależności od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia (por. wyroki z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 106, odnoszący się do odszkodowania przysługującego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, OSNP 2017 nr 3, poz. 30, dotyczący odszkodowania z art. 47¹ k.p. z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę oraz powołane w nim orzecznictwo i piśmiennictwo oraz z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891, odnoszący się do odszkodowania z art. 58 k.p. w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16 (OSNP 2018 nr 7, poz. 89), na który powołuje się skarżący i zgodnie z którym odszkodowanie z art. 60 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres pozostający do upływu wydłużonego okresu wypowiedzenia, dotyczy zupełnie innej sytuacji. W myśl art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Z przepisu tego wynikają określone konsekwencje. Po pierwsze, ma on zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdy wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem i było uzasadnione lub nie zostało przez pracownika zakwestionowane w sposób przewidziany prawem (zaskarżone do sądu), natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe. Po drugie, w takim wypadku roszczenia przysługujące pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania

umowy o pracę bez wypowiedzenia ograniczone są do prawa żądania odszkodowania, z wyłączeniem roszczenia o przywrócenie do pracy. Jest to zrozumiałe, gdyż z jednej strony - bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje co prawda ustanie stosunku pracy przed upływem okresu wypowiedzenia, ale z drugiej strony - jeżeli stosunek pracy nie zostałby rozwiązany (wadliwie) bez wypowiedzenia, to i tak ustałby z upływem okresu prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. Po trzecie, z uwagi na tę szczególną sytuację, wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (art. 47¹ w związku z art. 45 § 1, art. 58 § 4 k.p.) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 55 § 1¹, art. 58 k.p.), ale została odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskiwałby przez czas do upływu bieżącego okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy. Nie jest to zatem sytuacja podobna do rozważanej w sprawach, w których Sąd Najwyższy wyraził poglądy, że okres wypowiedzenia jako miernik odszkodowania należnego pracownikowi z mocy art. 47¹ k.p., art. 55 § 1¹ k.p., czy art. 58 k.p. odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron, wobec czego to orzeczenie w żadnym razie nie przemawia za oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej, wobec czego postanowił jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).