

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa D. J.
przeciwko A. Spółce z o.o. w S.
o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15
grudnia 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 25 października 2019 r., sygn. akt VI Pa (...)

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda D. J. na rzecz pozwanej A. sp. z o.o. w**
S. 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w
postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 25 października 2019 r. umorzył postępowanie apelacyjne w zakresie roszczenia sprostowania świadectwa pracy i oddalił apelację powoda D. J. w pozostałym zakresie od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 18 kwietnia 2019 r., oddalającego żądanie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód 22 marca 2017 r. złożył pozwanemu pracodawcy spółce z o.o. A. w S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 31 marca 2017 r. Tego samego dnia złożył wniosek o urlop wypoczynkowy

od 24 do 29 marca oraz wniosek o urlop na poszukiwanie pracy 30 i 31 marca 2017 r.

23 marca zmodyfikował wniosek i wniósł o urlop okolicznościowy 30 i 31 marca z okazji ślubu. Pozwany pismem z 23 marca 2017 r. wyraził zgodę na rozwiązanie umowy ze skróconym okresem wypowiedzenia 31 marca 2017 r. i jednocześnie wyraził zgodę na urlopy. Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie o odszkodowanie nie było zasadne, gdyż nie doszło do rozwiązania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia – art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany odpowiedział na pismo powoda i poinformował, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy 31 marca 2017 r. Do rozwiązania umowy doszło za porozumieniem stron. Sąd Apelacyjny za prawidłowe uznał rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego. Nie uznał, aby oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy miało walor natychmiastowości. Powód chciał skorzystać z uprawnień, które by mu nie przysługiwały, gdyby faktycznie jego zamiarem było rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Na tej podstawie przyjął, że intencją powoda było skorzystanie z prawa do urlopu i skróconego okresu wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: a) art. 55 § 1¹ k.p., poprzez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że pracownik w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może wskazać późniejszej daty rozwiązania umowy o pracę; b) art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że oświadczenie powoda z 22 marca 2017 r. traktować należy jako rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie zaś jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy ze wskazaniem daty rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 marca 2017 r.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podając w nim co następuje:

„Wyrok Sądu Okręgowego w S. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25.10.2019 r., VI Pa (...) narusza prawo materialne, tj. art. 55 § 1¹ k.p. – z tej przyczyny, że w zaskarżonym wyroku dokonano błędnej wykładni tego przepisu, uznając, że pracownik w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może wskazać późniejszej daty rozwiązania umowy o pracę.

Tym samym konieczne jest dokonanie wykładni art. 55 § 1¹ k.p. poprzez odpowiedź na pytanie, czy pracownik w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może wskazać późniejszej daty rozwiązania umowy o pracę? Sąd II instancji dokonując wykładni wskazanej normy prawnej pominął ratio legis art. 55 § 1¹ k.p., tj., ochronę interesów pracownika. Sąd II instancji przyjął, że ważniejsza jest abstrakcyjna idea „natychmiastowości” rozwiązania umowy o pracę.

Należy także odnieść się do reguł wykładni woli z art. 65 § 1 i 2 K.c. Wolą powoda było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dniem 31.3.2017 r., co zostało wyrażone wprost. Zasady współżycia społecznego wymagają, by pracownik nie był gorzej traktowany z tego powodu, że nie rozwiązał umowy o pracę „natychmiast”. Celem powoda było rozwiązanie umowy z winy pracodawcy, nie zaś wypowiedzenie umowy o pracę.

Odpowiedzieć należy także na pytanie, czy dopuszczalna jest zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie pracodawcy, w którym oświadcza, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracodawcy z datą późniejszą skutkować będzie rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skróconym okresem wypowiedzenia.

Ostanie się zaskarżonego wyroku prowadziłoby do sytuacji, że oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest interpretowane jako wypowiedzenie umowy o pracę tylko z tego powodu, że wskazano w nim datę rozwiązania umowy o pracę późniejszą niż data samego oświadczenia woli. Pozbawia to de facto pracownika ochrony przed niezgodnymi z prawem działaniami pracodawcy, które stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W tym stanie rzeczy skarga kasacyjna jest uzasadniona”.

Pozwany w odpowiedzi na skargę wniósł o nieprzyjęcie jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadniczy mankament wniosku wynika z braku jednoznacznego określenia podstawy przedsądu, gdyż nie powołuje przepisów z art. 398⁹ § 1 k.p.c. pkt 1-4 k.p.c.

Nawet hasłowo skarżący nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a wszak taki zarzut jest warunkiem koniecznym (*sine qua non*) szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Podstawa ta jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes strony w przyjęciu jej skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Nawet gdyby próbować odstąpić od tego reżimu, to oczywista zasadność skargi nie wynika z zarzutu naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. z następujących przyczyn.

1. Wniosek – podobnie jak skarga – zbudowany jest na tezie, że podstawą rozstrzygnięcia, jest tylko oświadczenie i wola powoda rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.
2. Nie jest to uprawnione, gdyż stan faktyczny przyjęty przez Sąd powszechny za podstawę rozstrzygnięcia jest szerszy. Uwzględnia też stanowisko pracodawcy, który nie aprobował zarzutu, że w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki wobec powoda, niemniej zgadzał się na rozwiązanie stosunku pracy z podaną przezeń datą.
3. Treść oświadczeń i wola stron należą do stanu faktycznego sprawy. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed Sądem powszechnym. Przy braku zarzutów procesowych we wniosku o przyjęcie skargi (także w podstawie kasacyjnej) ustalenia stanu faktycznego wiążą Sąd Najwyższy na etapie przedsądu w ocenie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu i późniejszym rozpoznaniem skargi z ograniczeniami dotyczącymi ustalonego stanu faktycznego, czyli z art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c.
4. Sedno rozstrzygnięcia nie jest zatem w ocenie warunku „natychmiastowości” rozwiązania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia na podstawie

art. 55 § 1¹ k.p., ale w ocenie czy ostatecznie doszło do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

5. Odpowiedź jest negatywna, gdyż Sąd pierwszej instancji stwierdził zawarte porozumienie stron, które wykluczało rozwiązanie umowy o pracę w szczególnym trybie z art. 55 § 1¹ k.p. Apelacji powoda w tym zakresie nie uwzględnił Sąd drugiej instancji. Podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji i w konkluzji wyroku stwierdził, „*że intencją powoda było skorzystanie z prawa do urlopu i skróconego okresu wypowiedzenia*”.
6. Innymi słowy treść sporu nie ograniczała się tylko do oświadczenia pracownika. Znaczenie miało też stanowisko pozwanego.
7. Zakresy regulacji z § 1 i z § 2 art. 65 k.c. nie są tożsame. W tej sprawie znaczenie miało nie samo oświadczenie powoda (§ 1) lecz ustalone porozumienie stron (§ 2). Porozumienie to jest częścią ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Konsekwentnie, skoro podstawą rozstrzygnięcia przyjętą przez Sąd powszechny nie był art. 55 § 1¹ k.p., to nie jest usprawnione żądanie dokonania wykładni tego przepisu. Tym bardziej, że podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nie odnosi się do zwykłej wykładni, albowiem warunkuje ją dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni przepisu lub rozbieżności w orzecznictwie sądów, a tego wniosek nie wskazuje i nie wykazuje.

Odpowiedź na pytanie czy dopuszczalna jest zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę również nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa, bowiem zmiana sposobu rozwiązania umowy o pracę jest możliwa, nie tylko przed ustaniem zatrudnienia, ale nawet po ustaniu zatrudnienia. Przykładowo dopuszcza się umowy (także sądowe) oparte na cofnięciu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zgodne przyjęcie w to miejsce innego sposobu rozwiązania umowy (na przykład za porozumieniem stron). Wykracza to poza potrzebę argumentacji, gdyż wystarczy stwierdzić, że brak jest we wniosku zasadnej podstawy przedsądu.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczone na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie.