

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa T. D.

przeciwko G. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,

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

z dnia 13 lipca 2020 r., sygn. akt VIII Pa [...] VIII Pz [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanej G. [...] Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda T. D. 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym a dalej idący wniosek oddala.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. po ponownym rozpoznaniu sprawy, po wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2019 r., III PK 127/18, zmienił oddalający powództwo T.D. wyrok Sądu Rejonowego w W. z 30 sierpnia 2017 r. i zasądził od pozwanego pracodawcy G. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda 44.610,81 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za naruszenie art. 52 § 2 k.p. (w zw. z art. 56 i art. 58 k.p.).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c. W sprawie występują istotne zagadnienia prawne. Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Powód wniósł odwołanie od oświadczenia pracodawcy o dyscyplinarnym rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 16 października 2015 r. Pismo to zostało zarejestrowane przez Sąd Rejonowy w W. w dniu 19 października 2015 r. Sąd Okręgowy ustalił, że powód po raz pierwszy powziął wiadomość o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 22 października 2015 r. (str. 22 uzasadnienia wyroku). Tymczasem terminy na zaskarżenie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, które to terminy są terminami prawa materialnego, określa dyspozycja przepisu art. 264 § 2 k.p. wprost wskazująca na to, że terminy te biegną od momentu skutecznego doręczenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym stanie rzeczy w ocenie pozwanego w sprawie występują następujące istotne zagadnienia prawne:

1. czy możliwe jest skuteczne zaskarżenie przez pracownika decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia przed doręceniem pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób umożliwiający pracownikowi zapoznanie się z tym oświadczeniem (tj. w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.),
2. a także jakie skutki prawne wywiera zaskarżenie przez pracownika oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przed doręceniem pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu zawartej z nim umowy o pracę w sposób umożliwiający zapoznanie się z jej treścią?

Zagadnienie prawne pozwana opiera na treści przepisu art. 264 § 2 k.p. Przepis ten, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu, wprost wskazywał, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Termin ten

był i nadal jest (uległ on jedynie przedłużeniu) terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy KPC dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Konsekwentnie nie budzi w orzecznictwie wątpliwości, że sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po jego upływie (...). Do tej pory w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie wyrażono jednak stanowiska na temat kwestii ujętej w zagadnieniu. Jest istotne dla postępowania bo powód wpierw złożył powództwo o przywrócenie do pracy (19 października 2015 r.) a dopiero potem powziął wiedzę o rozwiązaniu zawartej z nim umowy (22 października 2015 r.). Umowa o pracę rozwiązuje się przez złożenie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu tej umowy. Przed dniem doręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie istnieje substrat zaskarżenia. W ocenie pozwanej dojść powinno do przyjęcia, że: 1) nie jest możliwe zaskarżenie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przed formalnoprawnym powzięciem przez pracownika wiedzy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, tj. przed doręzeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także; 2) zaskarżenie decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przed doręzeniem pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu zawartej z nim umowy o pracę w sposób umożliwiający zapoznanie się z jej treścią nie wywiera jakichkolwiek skutków prawnych. Z tych też powodów dojść powinno do oddalenia powództwa.

W uzasadnieniu podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wskazano, iż za oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej wniesionej w sprawie przemawiają następujące okoliczności:

1. Sąd Okręgowy, w żaden sposób takiego stanowiska nie wyjaśniając, przyjął, że dopuszczalne pozostaje ustalenie, że pozew o przywrócenie do pracy może zostać skutecznie wniesiony przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę (przed doręzeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy). W efekcie Sąd Okręgowy przyjął konstrukcję wewnętrznie sprzeczną, która dopuszcza skuteczne zaskarżenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy przed dniem jego doręczenia, *ergo* przed dniem rozwiązania umowy;

2. Sąd Okręgowy całkowicie pominął kwestię co najmniej możliwego naruszenia zasad współżycia społecznego w sytuacji wypłacenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę popełnionego 5 dni po upływie terminu, pomimo, że rozwiązanie umowy pozostawało oczywiście uzasadnione a oświadczenie pracodawcy pozostawało prawidłowe formalnie i zostało niedoręczone w terminie na skutek okoliczności, za które nie sposób przypisać pracodawcy wyłączną winę. W efekcie Sąd Okręgowy nie zważając na art. 8 KP i wyrażone w nim dyspozycje, doprowadził do sytuacji, w której niezgodnie z zasadami współżycia społecznego premiowana jest strona wyłącznie winna rozwiązaniu z nią umowy o pracę;

3. Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do skutków prawnych rozmowy telefonicznej Członka Zarządu Pozwanej z Powodem, w której poinformowano Powoda o rozwiązaniu zawartej z nim umowy o pracę. W efekcie Sąd Okręgowy w sposób błędny ustalił datę, w której doszło do rozwiązania zawartej z Powodem umowy o pracę;

4. Sąd Okręgowy nie zastosował się wreszcie do wykładni prawa dokonanej w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. W efekcie Sąd Okręgowy nadal nie ustalił w jakiej dacie pisemne oświadczenie Pracodawcy o rozwiązaniu zawartej z powodem umowy o pracę zostało mu doręczone.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 3.600 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Istotne zagadnienia prawne nie składają się na pierwszą podstawę przedsądu. Nie mają takiej rangi, gdyż odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa.

Wniesienie odwołania do sądu pracy jest czynnością zasadniczo procesową, podobnie jak wniesienie pozwu. Rozwiązanie umowy o pracę jest zdarzeniem prawnym (oświadczeniem woli) o skutkach materialnoprawnych dla łączącego strony stosunku pracy. Wniesienie odwołania (pozwu) jest czynnością kauzalną ze

względu na rozwiązanie umowy o pracę (art. 264 k.p.). Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że odwołanie do sądu pracy bez rozwiązania umowy o pracę nie ma uzasadnienia, czyli może być uznane za bezprzedmiotowe. Nie oznacza to, że każde odwołanie podlega wówczas oddaleniu. Inną jest sytuacja, w której pracownik wnosi odwołanie przed doręczeniem pisma rozwiązującego umowę o pracę, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy. Pracodawca może zdecydować o dacie rozwiązania stosunku pracy, która może być inna niż dzień doręczenia pracownikowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Gdy nie doręcza pracownikowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, to termin rozwiązania stosunku pracy rozmija się z datą doręczenia pisma rozwiązującego umowę. Wówczas takie rozwiązanie stosunku pracy z reguły wyprzedza doręczenie pracownikowi pisma. Inną kwestią jest ocena naruszenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 30 § 3 k.p. w zw. z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Skoro po podjęciu decyzji przez pracodawcę dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to istnieje przedmiot kontroli sądowej. Wniesienie odwołania przed doręczeniem pracownikowi pisma rozwiązującego umowę nie zmienia tej sytuacji, czyli oceny rozwiązania stosunku pracy, leżącego u podstaw sporu sądowego, a który staje się aktualny, gdy pracodawca nie cofa oświadczenia o rozwiązaniu (bez zgody pracownika przed dojściem do niego oświadczenia woli pracodawcy albo później za zgodą pracownika lub gdy strony nie likwidują sporu w drodze porozumienia). Stanowi to też odpowiedź na drugie zagadnienie. Nie można twierdzić, iż zaskarżenie przed doręczeniem pisma nie wywiera żadnych skutków prawnych lub że zaskarżenie jest nieważne przed doręczeniem pisma, choćby dlatego, że odwołanie podlega przepisom prawa procesowego i rozpatrzeniu przez sąd pracy (podobnie jak pozew). Termin z art. 264 k.p. liczy się od doręczenia pracownikowi pisma pracodawcy.

Sformułowane zagadnienia dotyczą wykładni i stosowania prawa. Zwykła wykładnia prawa nie jest jednak podstawą przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Skarżący sam też udziela odpowiedzi na zagadnienia. Funkcja pierwszej podstawy przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) nie może być redukowana do udzielenia aprobaty dla stanowiska skarżącego.

Pierwsza podstawa przedsądu ma charakter uniwersalny i dlatego nie ma znaczenia teza wniosku, iż z tych powodów powinno dojść do oddalenia powództwa. Ocena zastosowania prawa w indywidualnej sprawie należy bowiem do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Skarżący nie wykazuje też w sposób skuteczny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) z następujących przyczyn:

Ad 1. Nie ma znaczenia zarzut, „iż Sąd Okręgowy przyjął konstrukcję wewnątrznie sprzeczną, która dopuszcza skuteczne zaskarżenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy przed dniem jego doręczenia, *ergo* przed dniem rozwiązania umowy o pracę”. Przed wszystkim dlatego, że Sąd Okręgowy nie zajmował się taką „konstrukcją”, co też wobec powyższej oceny pierwszej podstawy przedsądu nie miałoby w sprawie decydującego znaczenia procesowego. Jeśli zaś zarzut ma na uwadze prawo materialne, to zarzut podstawy przedsądu powinien w tym zakresie mieć konkretną treść i oparcie w prawie. Skoro punktem odniesienia dla zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) są konkretne przepisy prawa, to wymaganie to jest tym bardziej uzasadnione w odniesieniu do zarzutu szczególnej podstawy przesądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Skarżąca powinna we wniosku wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy. Brak jest tego we wniosku. Po wyroku Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy skoncentrował się na dacie doręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w aspekcie terminu z art. 52 § 2 k.p.

Ad 2. Po wyroku Sądu Najwyższego art. 8 k.p. nie był podstawą oceny słuszności powództwa w całości, lecz w zakresie wskazanym przez Sąd Najwyższy. Czyli w przypadku przyjęcia, że doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p. należało rozważyć czy przekroczenie terminu nie zostało wywołane zachowaniem pracownika sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Sąd Okręgowy ustalił i ocenił, że nie było obstrukcji ze strony powoda co do zmiany adresu i nieskuteczności doręczenia mu pisma. Powód zachował się lojalnie informując o zmianie adresu, na co pracodawca nie zareagował. Nie dążył do ustalenia, gdzie ma wysłać korespondencję. Innymi słowy zasady współżycia społecznego nie były rozważane przez Sąd powszechny jako zarzut obrony i podstawa rozstrzygnięcia w

odniesieniu do całości powództwa. Kwestia ta we wniosku jest ujęta zbyt ogólnie aby stwierdzić, iż wniosek wykazuje na tej podstawie oczywistą zasadność skargi. Na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), gdyż stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie zastępują zatem podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Niemniej oceniając zarzut wniosku należy dodać, że rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Uzasadnia to regulacja dotycząca terminu z art. 52 § 2 k.p. Naruszenie tego przepisu stanowi samodzielną podstawę roszczenia pracownika, czyli niezależną od zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Tłumaczy to również, że przekroczenie terminu 1 miesiąca stanowi naruszenie przepisu, stąd znaczenie ma też 5 dni po tym terminie. Termin 1 miesiąca ma likwidować konflikty i eliminować dalsze spory między stronami stosunku pracy. Pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w zwykłym trybie. Za stosowaniem art. 8 k.p. nie przemawia też uznanie przez pracodawcę, iż pismo zostało skutecznie doręczone na adres pod którym powód nie przebywał. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy a na etapie przedsądu ma uwadze treść zarzutu podstawy przedsądu.

Ad 3. Zarzut, iż Sąd Okręgowy nie odniósł się w żaden sposób do skutków prawnych rozmowy telefonicznej członka zarządu pozwanej z powodem, w której miano poinformować powoda o rozwiązaniu umowy o pracę. W efekcie błędnie ustalił datę rozwiązania stosunku pracy z powodem. Z analizy podstaw wyroku nie wynika, iżby było to przedmiotem sporu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku). Sąd Okręgowy ustalił, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło 22 października 2015 r. Zarzut podstawy przedsądu powinien mieć oparcie w adekwatnych zarzutach procesowych i materialnych (podobnie jak podstawy kasacyjne – art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Brak jest takich zarzutów w podstawie przedsądu. Skarga kasacyjna nie kwestionuje ustaleń stanu faktycznego dokonanych przez Sąd. W ocenie zarzutu podstawy przedsądu wiążą ustalenia stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Sąd Najwyższy nie

proceedzi własnych ustaleń (nie jest zwykłą, trzecią instancją). Niemniej inna data rozwiązania stosunku pracy w aspekcie oczywistej zasadności skargi kasacyjnej miałyby znaczenie, gdyby była zgodna z prawem. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Niezachowanie tej formy jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – art. 56 § 1 k.p. Wyjaśniać to może dlaczego pierwszoplanowe znaczenie dla pozwanego mogło mieć ustalenie daty dotarcia pisma do powoda zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Natomiast wskazana rozmowa telefoniczna z 16 września (nie z 16 października) 2015 r., informująca powoda o rozwiązaniu umowy nie miała takiej formy. Rozwiązanie umowy bez zachowania formy pisemnej jest niezgodne z art. 30 § 3 k.p. Oznacza to, że mogło dojść wówczas do rozwiązania umowy, lecz z naruszeniem wymogu formy pisemnej. Naruszenie to oceniane jest podobnie jak stwierdzone w sprawie naruszenie art. 52 § 2 k.p., dlatego zarzut wniosku nie uzasadnia stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ad 4. Sąd Okręgowy zastosował się do wykładni Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy ustalił, iż powód odebrał pismo skarżące 22 października 2015 r. i wtedy po raz pierwszy powziął wiadomość o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (uzasadnienie wyroku).

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

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (zob. zasada prawna – uchwała Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10). Wniosek nie wskazuje uzasadnienia dla zwiększenia stawki minimalnej, dlatego żądanie powyżej 240 zł nie zostało uwzględnione.