

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa [...] E. spółki z o.o. z siedzibą w B.

przeciwko K. Ł.

o odszkodowanie,

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

na skutek skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w J. z dnia 30 grudnia 2020 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanego K. Ł. na rzecz powoda [...] E. Spółki z o.o. z siedzibą w B. 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w J. wyrokiem z 30 czerwca 2020 r. oddalił apelację pozwanego K.Ł. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z 19 grudnia 2019 r., zasądającego od pozwanego na rzecz powoda (...) „E.” sp. z o.o. w B. 24.064,64 zł z odsetkami tytułem odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. i art. 61² k.p.

Powód (pracodawca) nie wyraził zgody na proponowane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. 31 lipca 2010 r. pozwany rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę wskazano „ograniczenie przez pracodawcę swobody rozwiązywania

umowy o pracę za porozumieniem stron, poprzez warunkowanie takiej możliwości roszczeniami finansowymi w stosunku do mojej osoby”. Sąd ustalił, iż pozwany w czerwcu 2019 r. był w Belgii i po rozmowach podjął decyzję o zmianie pracodawcy. Powód był gotów zgodzić się na zawarcie porozumienia, jeśli pozwany rozliczy się z nim z umów o podnoszeniu kwalifikacji, których koszty poniósł. Sąd stwierdził, iż odmowa pracodawcy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, nie stanowiła ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany powołując art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebę wykładni przepisów prawa sprowadzających się do odpowiedzi na pytanie: *czy uzależnienie przez pracodawcę możliwości rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, od spłaty przez pracownika zobowiązań nie wynikających z umowy o pracę lecz z innych umów cywilnoprawnych łączących go z pracodawcą, może w szczególnych okolicznościach stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ K.P.?*

W uzasadnieniu wniosku podano, że „W świetle aktualnego orzecznictwa za ugruntowaną należy przyjąć tezę, iż naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ K.P. nie musi mieć charakteru spowodowania przez pracodawcę wystąpienia szkody materialnej po stronie pracownika, np. poprzez niewypłacenie pensji bądź opóźnianie się z tym obowiązkiem (...). Niewątpliwie znaczącym krokiem dla poprawienia sytuacji pracowników w zakładach pracy było inkorporowanie na grunt polskiego prawa instytucji mobbingu. Nadanie działaniom pracodawcy godzącym w dobro pracownika na płaszczyźnie emocjonalnej czy mentalnej konkretnych ram definicyjnych nie zawsze jednak w sposób wystarczający zapewnia ochronę tego ostatniego, jako z natury słabszej strony stosunku pracy, przed takimi działaniami pracodawcy, które w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego zmierzają do realizacji jego interesów, kosztem interesów majątkowych i nie majątkowych pracownika. Do organów sprawiedliwości należy zatem obowiązek czuwania, by instytucje funkcjonujące na gruncie prawa cywilnego oraz prawa pracy zachowywały w

każdym wypadku niezbędną elastyczność i funkcjonalność w obliczu dynamicznie zmieniających się uwarunkowań rynku pracy oraz obrotu gospodarczego. Na mocy art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia w każdej sytuacji znamionującej się ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do niego. Sąd Najwyższy wielokrotnie już wypowiadał się co do sposobu w jaki rozumieć należy przesłanki uprawniające pracownika do skorzystania z przedmiotowej instytucji, jednakże semantyczna pojemność oraz niejednoznaczność określeń „podstawowy obowiązek” oraz „ciężkie naruszenie” bynajmniej nie zostały wyczerpane. Gwarancją realnego urzeczywistnienia ochrony interesów pracownika przez analizowaną instytucję prawa pracy może być zatem jedynie każdorazowe rozpatrywanie naruszeń obowiązków pracodawcy w oparciu o całokształt indywidualnego stanu faktycznego każdej sprawy. Po stronie Sądów da się jednakże zaobserwować tendencję do opierania wyroków w sprawach pracowniczych o wytworzone w orzecznictwie archetypy, z pominięciem jednostkowych uwarunkowań dotyczących konkretnych pracodawców oraz pracowników. Z tego też powodu Sąd Najwyższy zmuszony był wielokrotnie do wskazywania na potrzebę zachowania elastyczności w rozstrzyganiu sporów na gruncie art. 55 § 1¹ K.P. (...). W przedmiotowej sprawie zarówno Sąd I jak i II instancji opierały swoje stanowisko co do nieuzasadnionego skorzystania przez pozwanego z instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na stwierdzeniu, iż odmowa przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jako czynność dwustronna oparta na konsensusie nie może stanowić podstawy do ustalenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ K.P. Sądy te jednak podchodziły do problemu bez zachowania szerszej perspektywy i uwzględnienia indywidualnych uwarunkowań rozpatrywanej sprawy. Ponieważ problemem prawnym, który wykrył się na gruncie niniejszej sprawy nie jest odpowiedź na pytanie, czy każda odmowa pracodawcy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powinna być rozumiana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, lecz czy przy zaistnieniu pewnych subiektywnych okoliczności indywidualnej sprawy może być ona tak zakwalifikowana. W przedmiotowej sprawie odmówiono możliwości skorzystania z rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia pracownikowi, któremu pracodawca uparcie odmawiał podwyższenia wynagrodzenia pomimo 30-letniego stażu pracy oraz posiadania wyróżniających go kompetencji. Jednocześnie próba polubownego, stopniowego zakończenia współpracy podjęta przez pozwanego pracownika została skwitowana przedstawieniem mu przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron uwarunkowanej wcześniejszym uiszczeniem przez niego znacznej sumy pieniężnej z tytułu umowy cywilnoprawnej innej niż umowa o pracę, które to działanie pozwany odebrał jako próbę szantażu. Powyższe zagadnienie ma znaczenie dalece poważniejsze niż rozstrzygnięcie sporu stanowiącego oś niniejszej sprawy. W realiach dzisiejszego obrotu stosunki między pracownikami a pracodawcami są regulowane bowiem coraz częściej przez znacznie większą liczbę umów niż jedynie umowa o pracę. Ponadto podmioty występujące w roli pracodawców mogą występować także w innej roli w stosunku do tych samych osób - np. jako pożyczkodawcy. Nietrudno wyobrazić sobie sytuację, w której pracownika i pracodawcę łączy poza umową o pracę umowa pożyczki. Idąc tokiem rozumowania prezentowanym przez Sądy orzekające w niniejszej sprawie, w takich okolicznościach, pracodawca mógłby wymusić na pracowniku akceptację niekonkurencyjnych warunków pracy, uzależniając rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron od wcześniejszej spłaty pożyczki. Jednoznaczne rozstrzygnięcie powyższego problemu przez Sąd Najwyższy przede wszystkim zwróciłoby uwagę Sądów rozstrzygających sprawy z zakresu prawa pracy na problem wiązania przez pracodawców możliwości zakończenia stosunku pracy (np. za porozumieniem stron) od uregulowania wzajemnych zobowiązań stron tego stosunku wynikających z innych umów, których te same osoby są stronami. Rozstrzygnięcie analizowanego zagadnienia, w ślad za kilkoma zapadłymi do tej pory orzeczeniami Sądu Najwyższego, wskazywałoby na kolejny typ sytuacji w których można by mówić o naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, które powinny być rozpatrywane z uwzględnieniem całokształtu relacji łączących strony stosunku pracy".

Powód wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Powołanie we wniosku art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie ma materialnego oparcia, gdyż skarżący nie zarzuca, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Nie jest też właściwe ujęcie w koniunkcji pierwszej i drugiej podstawy przedsądu, gdyż istotne zagadnienie prawne różni się od kwalifikowanej potrzeby wykładni przepisów. Ustawodawca wyraźnie rozróżnia te podstawy przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Podstawy przedsądu mają odrębne znaczenie oraz funkcje.

Wniosek nie przedstawia istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż sformułowana kwestia nie ma takiej rangi. Negatywna ocena wynika z tego, iż zagadnienie nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Oznacza to jednocześnie, że nie spełnia się druga podstawa przedsądu, albowiem zwykła wykładnia prawa również nie stanowi podstawy przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości w wykładni przepisów lub z rozbieżności w orzecznictwie sądów. Skarżący nie wykazuje rozbieżności w orzecznictwie na tle wykładni i stosowania art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. Trudno doszukać się takiej rozbieżności w przypadku tego przepisu. Podobnie jak w przypadku art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest wiele orzeczeń interpretujących ten przepis, co nie wynika ze skomplikowania regulacji, lecz z różnych stanów faktycznych, a co uzasadnia potrzebę wykładni stosowania prawa w konkretnej sprawie.

Stanowi to odpowiedź na zgłoszone we wniosku podstawy przedsądu.

Wskazane zagadnienie prawne czy potrzeba wykładni są silnie uwarunkowane sytuacją w indywidualnej sprawie skarżącego. Wniosek wyraźnie indywidualizuje odpowiedź w zależności od okoliczności sprawy objętej skargą. Problem analizy na etapie przedsądu bliższy jest wówczas podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Jak wskazano, skarżący nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Wobec argumentów wniosku należy rozważyć czy nie

występuje problem uniwersalny, właściwy dla istotnego zagadnienia prawnego. Odpowiedź jest negatywna z następujących przyczyn. Przepis art. 55 § 1¹ k.p. oparty jest na zwrotach niedookreślonych, co skarżący sam zauważa. Sąd Najwyższy nie może dać wiążącej wykładni przesłanek regulacji opartej na klauzulach generalnych, gdyż byłoby to sprzeczne z funkcją takiej regulacji (którą prawodawca uznaje za uzasadnioną w tym rozwiązaniu). Nie jest uprawniona i możliwa egzemplifikacja wszystkich sytuacji przewidzianych w regulacji opartej na zwrotach niedookreślonych (klauzulach generalnych), z założenia mającej na uwadze konkretne sprawy, a więc wiążących się z koniecznością analizy przesłanek odpowiedzialności każdorazowo zależnych od indywidualnej sytuacji. Przykładowo pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków oraz winy wymagają ustaleń i indywidualnej oceny. Sąd Najwyższy nie wydaje już wytycznych dotyczących stosowania prawa. Prawo stosuje sąd powszechny, co w sporze na podstawie art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. zależy od ustaleń stanu faktycznego w konkretnej sprawie oraz wykładni przesłanek regulacji, które choć są uniwersalne, to jednak wynik sporu zależy od sytuacji w konkretnej sprawie. Sąd Najwyższy kontroluje orzeczenie tylko w granicach określonych w ustawie (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

Nie stwierdza się rozbieżności w orzecznictwie na tle stosowania art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. (podobnie w odniesieniu do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), co uzasadniałoby podjęcie uchwały w składzie powiększonym. Potwierdza to powyższą ocenę wniosku, w szczególności, że stosowanie prawa należy w pierwszej kolejności do sądu powszechnego. Innymi słowy sprawę rozstrzygnął Sąd powszechny i co najmniej pośrednio prawomocnie rozstrzygnął problem sformułowany w zagadnieniu. Jak zauważono, zagadnienie jest silnie uwarunkowane sytuacją w indywidualnej sprawie skarżącego. Podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie może być redukowana do oceny wykładni i stosowania prawa w konkretnej sprawie, gdyż wówczas funkcja przedsądu nie będzie miała granic i postępowanie kasacyjne stanie się kolejną zwykłą instancją.

Argument o „typie sytuacji” albo zależności zobowiązań ze stosunku pracy od „innych umów” nie jest nośny, gdyż prawo pracy co do zasady samodzielnie reguluje wiążąco zobowiązania stron stosunku pracy, co potwierdza, że

orzecznicze wykreowanie przez Sąd Najwyższy „typu sytuacji” nie jest uprawnione na gruncie art. 61¹ k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p., również ze względu na odrębność systemową i rodzajową zobowiązań prawa cywilnego i prawa pracy (art. 300 k.p.).

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

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – stawka minimalna 240 zł. Nie ma podstaw do różnicowania stawki minimalnej w sprawie o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika albo przez pracodawcę. Przedmiot spraw oparty jest na podobnych podstawach (przesłankach). Ryczałtowe jest też odszkodowanie. Stawka minimalna powinna być zatem taka sama, niezależnie od tego czy roszczenie dotyczy przywrócenia do pracy czy odszkodowania (zob. zasada prawna – uchwała Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10).