

Sygn. akt III PSK 4/22

POSTANOWIENIE

Dnia 7 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko Szpitalowi im. [...] w P.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 7
grudnia 2022 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Przemyślu
z dnia 16 września 2021 r., sygn. akt III Pa 16/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Przemyślu wyrokiem z 16 września 2021 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy Szpitala im. [...] w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Przemyślu z 2 kwietnia 2021 r., który uwzględnił powództwo J. S. wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę i przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie czy:

„a) czy ustna zmiana żądania pozwu, a to z uznania wyprowadzenia za bezskuteczne na żądanie o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy - zgłoszona na rozprawie stanowi skuteczną zmianę

powództwa, w sytuacji gdy żądaniem pozwu było uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 11 lutego 2020 r.

- W przedmiotowej sprawie Sąd II instancji wskazał, że **nie doszło do zmiany** powództwa, ani też do orzekania ponad żądanie, albowiem obowiązek orzekania według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy wynika z art. 45 § 1 k.p. jak też z art. 316 § 1 k.p.c. i w sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oznacza, że jeżeli w chwili wydania wyroku upłynął już okres wypowiedzenia umowy o pracę, sąd - uznając wypowiedzenie za sprzeczne z prawem - powinien orzec o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, albo o zasądzeniu odszkodowania (por. str. 13 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), w sytuacji w której art. 45 § 1 k.p. w przypadku rozwiązania już umowy o pracę alternatywnie daje możliwość przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo orzeczenia o odszkodowaniu. Sąd II Instancji nie wyjaśnił dlaczego w niniejszej sprawie orzekł o przywróceniu pracownika do pracy skoro powództwo dotyczyło bezskuteczności wypowiedzenia, a zmiana powództwa nie została zgłoszona w trybie art. 193 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe rodzi się pytanie czy okoliczność ustnej zmiany żądania pozwu było skuteczne, w sytuacji gdy żądaniem pozwu było uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 11 lutego 2020 r.

Idąc dalej, czy brak zgłoszenia w przepisanej art. 193 k.p.c. formie żądania pracownika w zakresie zmiany powództwa uzasadnia orzeczenie przez sąd pracy o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Na kanwie niniejszej sprawy zagadnienie to jest niezwykle istotne i dla jej prawidłowego rozstrzygnięcia wymaga wyjaśnienia. Jednocześnie kwestia ta jest ważka i może budzić wątpliwości w innych podobnych sprawach. Z tej racji rozstrzygnięcie tego zagadnienia ma znaczenie dla rozwoju prawa - kwestii związanych z podstawą wydawanych przez sąd rozstrzygnięć w zakresie przesłanek uzasadniających przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oraz odszkodowań oraz niezbędnych wymogów formalnych do powyższych orzeczeń, i może mieć precedensowe znaczenie dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

b) jak na kanwie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 t.j. z późn. zm.) w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być wskazane uzasadnienie zawierające przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

- W niniejszej sprawie miała miejsce interpretacja wskazująca, że w oświadczeniu pozwanego pracodawcy pozwany nie wyjaśnił w sposób właściwy i zrozumiały przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, pomimo jego relatywnie obszernego uzasadnienia. W konsekwencji tak zaprezentowanego stanowiska Sądu II instancji rodzi się potrzeba rozstrzygnięcia omawianego zagadnienia i będzie miało przełożenie na inne - podobne sprawy, gdyż ustawodawca nie wskazuje konkretnych elementów oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a jedynie wyjaśnia, iż powinno zawierać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Sposób określenia owej przyczyny nie został przez ustawodawcę wyjaśniony budząc tym samym wątpliwości w zakresie jego formy oraz koniecznych elementów składowych. W judykaturze pojawia się sposób określania konkretyzacji przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem ograniczający się do wskazania konkretnego zdarzenia, z którym zarzut stawiany pracownikowi się łączy, co w przełożeniu na realia niniejszej sprawy zdaniem sądu odwoławczego nie zostało wskazane. Strona pozwana natomiast utrzymuje, iż wskazała zarówno zarzuty stawiane pracownikowi, a to w szczególności w zakresie przestrzegania Regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; lojalności wobec pracodawcy; zachowania należytej staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych - prowadzących do naruszenia interesu pracodawcy, jednocześnie szczegółowo opisując ciąg wydarzeń mających miejsce w dniu 18 grudnia 2019 roku, a to wskazując konkretne zdarzenia, z którymi owe zarzuty się łączyły. Z tej racji rozstrzygnięcie tego zagadnienia ma znaczenia dla rozwoju prawa - kwestii związanych z podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w tym sposobu opisu zdarzeń uzasadniających rozwiązanie umowy w powyższym trybie, i może mieć precedensowe znaczenie dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Treść wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uprawnia stwierdzenie, że skarżący odwołuje się do pierwszej podstawy przysądu, czyli do istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

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

Negatywna ocena wynika z mankamentów metodycznych i merytorycznych.

Sformułowane we wniosku istotne zagadnienia prawne nie mają takiej rangi, gdyż odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa.

Zgłoszony we wniosku problem zmiany powództwa nie występuje w sprawach pracowniczych ze względu na regulację z art. 466 k.p.c., szczególną do art. 193 § 2¹ k.p.c. Wprawdzie zgodnie z art. 193 § 2¹ k.p.c. zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym, to wyjątek stanowią sprawy o roszczenia alimentacyjne oraz sytuacje, gdy zmiany dokonuje pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, w których zmiana powództwa stosownie do art. 466 może być dokonana także ustnie do protokołu.

Inną kwestią jest ocena czy Sąd powszechny zasadnie stwierdził, iż „nie doszło do zmiany powództwa”. Taki zarzut dotyczy stosowania prawa w indywidualnej sprawie, co nie należy do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., a może potencjalnie składać się na szczególną podstawę przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., bowiem tylko ta podstawa przysądu ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Do tej podstawy przysądu skarżący nie odwołuje się.

Ocena zastosowania prawa w konkretnej sprawie nie należy do pierwszej podstawy przysądu. Przedmiotem zainteresowania istotnego zagadnienia prawnego jest problem prawny rzeczywiście istniejący i wymagający rozstrzygnięcia, co nie spełnia się w tej sprawie ze względu na regulację z art. 466 k.p.c. szczególną do art. 193 § 2¹ k.p.c. Skoro pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych, to może

zmienić również żądanie na rozprawie. Nie można też pomijać, że roszczenia pracownika na gruncie art. 45 k.p. są ściśle określone przez ustawodawcę i po upływie okresu wypowiedzenia pracownik nie może już żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, dlatego może żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Potwierdza to, że zagadnienie nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa.

Ocena ta odnosi się również do drugiego zagadnienia wniosku. Odpowiedź zawarta jest w art. 30 § 4 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Nie jest to przepis nowy. Ma już wiele orzeczeń, co nie wynika ze skomplikowania regulacji lecz ze stosowania w różnych sytuacjach. Rzecz w tym, że punktem wyjścia jest przesłanka zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p., oparta na klauzuli generalnej, która tłumaczy to, że różne mogą być przyczyny wypowiedzenia. Zawsze decyduje o nich pracodawca. Nie można zatem w drodze wykładni dać wiążącej egzemplifikacji wszystkich przyczyn wypowiedzenia. Ze względu na treść przepisu opartego na klauzuli generalnej nie byłoby to możliwe. Przeciwnie byłoby sprzeczne z celem regulacji opartej na niedookreślonym zwrocie zasadności wypowiedzenia. Przenosi się to na obowiązek podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, która powinna być wystarczająco jasna, konkretna i zrozumiała dla pracownika. Wiele orzeczeń Sądu Najwyższego potwierdza te minimalne wymagania, które są też ogólne i nie wykluczają dalszego ważenia tych kryteriów w zależności od przyczyny wypowiedzenia i od pracownika jako adresata oświadczenia pracodawcy. Należy jednak stwierdzić, iż nie składa się to na istotne zagadnienie prawne, gdyż dotyczy wykładni i stosowania prawa w danej (konkretnej) sprawie. Wykładnia prawa i jego stosowanie należą w pierwszej kolejności do sądu powszechnego. Sąd Najwyższy natomiast kontroluje stosowanie prawa przez sądy powszechne rozpoznając szczególne środki zaskarżenia lub wznowienia postępowania określone w ustawie. Innymi słowy problem art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. może być przedmiotem wykładni, jednak zwykła wykładnia nie stanowi podstawy przedsądu, co potwierdza art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. (*a contrario*), gdyż na podstawie

tego przepisu znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie. Nie stwierdza się z urzędu rozbieżności w orzecznictwie w zakresie wykładni art. 30 § 4 k.p. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę dla ujednolicenia orzecznictwa. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż wystarczy stwierdzić, że pierwsza i druga podstawa przedsądu różnią się (ustawodawca wyraźnie je rozróżnia – art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a podkreśla się to dla wskazania, że zgłoszone zagadnienie prawne nie powinno ograniczać się do potrzeby wykładni prawa, zwłaszcza, że ma być istotne. Ponadto, a nawet przede wszystkim, należy zauważyć, iż zagadnienie wyraża określoną ocenę dotyczącą stosowania prawa w sprawie objętej skargą, co nie składa się na uniwersalną podstawę przedsądu, lecz ma na uwadze zasadność rozstrzygnięcia w indywidualnej sprawie. Wówczas na etapie przedsądu jest to potencjalnie domena podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się.

Z tych motywów, wobec braku zasadnej podstawy przedsądu, orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).