



Sygn. akt II PK 277/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko B. Centrum Medycznemu

o przywrócenie do pracy i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 22 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Powód A. W. pozwem z dnia 8 lipca 2008 r. domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jednocześnie żądając przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy. W uzasadnieniu pozwu podkreślał, że nie miał zamiaru dokonywać ani wypowiedzenia zmieniającego, ani wypowiedzenia definitywnego, a jedynie chciał ograniczenia własnych obowiązków. Miało to jednak odbyć się na skutek podjęcia stosownej decyzji przez zwierzchnika- dyrektora B. Centrum Medycznego (BCM), które to Centrum jest pozwanym w niniejszej sprawie.

Pismo powoda w tej spraw z dnia 2 kwietnia 2008 r. zostało jednak przez pracodawcę potraktowane, jako wypowiedzenie zmieniające. Zdaniem powoda taka subsumcja jest sprzeczna z przepisami Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 11 lutego 2011 r., przywrócił powoda do pracy, przyznając mu prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości 183.108,50 zł. W motywach swego orzeczenia Sąd Rejonowy w pierwszym rzędzie zaznaczył, iż powód był przewodniczącym związku zawodowego „Solidarność” i z tego tytułu korzystał z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Oceniając stan faktyczny sprawy i przeprowadzone dowody sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca zmierzał do rozwiązania stosunku pracy z powodem, wiedząc jednak o jego szczególnym statusie pracowniczym posłużył się pretekstem i uznał, iż to powód rozwiązał stosunek pracy łączący go z pozwanym. Sąd Rejonowy wskazał, że wszystkie pisma pozwanego (z dnia 10 czerwca i z dnia 23 czerwca 2008 r.) łącznie stanowiły oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednak oświadczenie to obrażało art. 38 k.p. Pozwany nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Zasądzając na zasadzie art. 45 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w skład tego wynagrodzenia wchodzi też dodatek funkcyjny). Ponadto sąd pierwszej instancji ustalił, iż współpraca powoda z dyrektorem BCM była niedobra.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła apelacją strona pozwana. Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2011 r., Sąd Okręgowy w O. zmienił zaskarżony wyrok w ten

sposób, że: obniżył zasądzone wynagrodzenie do kwoty 131.263,46 zł, a w pozostałej części apelację oddalił, odrzucając żądanie zasądzenia kosztów za I instancję. Jednocześnie Sąd Okręgowy ocenił, iż w stanie faktycznym sprawy doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym i powołał w zakresie roszczeń powoda z tytułu wadliwego rozwiązania art. 56 k.p., a nie art. 45 k.p.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56, art. 57 § 2 w zw. z art. 52 i art. 53 k.p.; art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 60 k.c. i art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 52 k.p. i art. 53 k.p., art. 264 § 2 k.p., art. 265 k.p.; art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 65 k.c. i art. 300 k.p.; art. 35 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398); oraz naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 189 k.p.c., art. 386 § 5 k.p.c. i art. 382 k.p.c.; art. 130² k.p.c. i art. 126² k.p.c. w zw. z art. 35 § 1 ustawy o kosztach sądowych; art. 378 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 k.p.c.; art. 321 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c.

W skardze kasacyjnej strona pozwana sformułowała pytanie, czy w świetle przepisów prawa pracy możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia *per facta concludentia*. Ponadto uzasadniając konieczność przyjęcia skargi do rozpoznania skarżący pracodawca wskazał, iż skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna pozwanego pracodawcy wymagała oddalenia. Zakwestionowany wyrok sądu drugiej instancji odpowiada prawu.

Rozpoczynając analizę sprawy od postawionych w skardze kasacyjnej zarzutów procesowych już na wstępie wypada wskazać, iż żaden z nich nie został pozytywnie zweryfikowany. Jeśli chodzi o wniesienie opłat, to ich brak lub za niskie opłacenie z uwagi na zmianę wartości przedmiotu sporu nie rzutuje na zasadność powództwa. Wpis stosunkowy właściwy z uwagi na wartość przedmiotu sporu może zostać pobrany nawet już po rozstrzygnięciu sprawy i to od strony zobowiązanej do

poniesienia kosztów procesu. Brak właściwego opłacenia rozszerzonego pozwu w żaden sposób nie świadczy o ferowaniu wyroku ponad żądanie pozwu. Formułowanie tezy, iż brak opłaty unieściecia żądanie jest wadliwe i stanowi przesunicie kategoriale uzasadnienia skargi kasacyjnej.

Sąd drugiej instancji nie naruszył też art. 328 § 2 k.p.c. Artykuły 328 i nast. k.p.c. dotyczą sporządzenia uzasadnienia wyroku. Niewątpliwie motywy wyroku pełnią ważną rolę procesową. Umożliwiają sprawowanie nadzoru judykacyjnego przez sąd wyższej instancji, a wyjątkowo, w razie wątpliwości, służy do ustalenia granic powagi rzeczy osądzonej. Przyznać też trzeba, że uzasadnienie orzeczenia wpływa na kształtowanie świadomości prawnej stron. Przekonujące uzasadnienie może zapobiec wnoszeniu nieuzasadnionych środków odwoławczych (podobnie – rzeczowe podanie zasadniczych motywów rozstrzygnięcia). Artykuł 328 § 2 k.p.c. wskazuje obligatoryjną treść uzasadnienia. W praktyce uzasadnienie składa się z trzech części: 1) tzw. części historycznej (opisowej), w której sąd przedstawia zwięzłe stanowiska stron (np. „w pozwie z dnia powód wniósł o ...”, „pozwany nie uznał powództwa i podniósł zarzut...”); 2) przytoczenia ustalonego przez sąd stanu faktycznego („sąd ustalił co następuje...”); 3) z wyводу prawnego sądu („sąd zważył co następuje”), w którym sąd omawia podstawę prawną wyroku, tj. wskazuje zastosowane przepisy oraz wyjaśnia sposób ich wykładni. Zajmowanie stanowiska w spornych kwestiach teoretycznych może być uzasadnione jedynie w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia sprawy (wyrok SN z dnia 23 listopada 1981 r., I PR 46/81, OSNC 1982, nr 7, poz. 105).

Sąd musi tak wytłumaczyć motywy rozstrzygnięcia, by mogła zostać oceniona jego prawidłowość. Liczne przykłady z orzecznictwa wskazują, że braki w zakresie treści uzasadnień często stanowią przyczynę zarzutów apelacyjnych lub podstaw podnoszonych w skargach kasacyjnych, jednakże nie zawsze są one skuteczne. Przykładowo uznaje się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyvodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (orzeczenie SN z dnia 16

października 2009 r., I UK 129/09, LEX nr 558286). W rozpatrywanej sprawie nie doszło też do obrazy przez sąd drugiej instancji art.382 k.p.c. Podstawa faktyczna i prawna wyrokowania jest jasna i została zwerbalizowana w tekście motywów wyroku. Zarzuty naruszenia art. 189 k.p.c., art.382 k.p.c. oraz art. 386 § 5 k.p.c. sprowadzają się do zarzutu nie rozpoznania istoty sprawy i interesu pozwanego do żądania ustalenia prawa. Takie przekonanie skarżącego jest błędne. Rozpoznanie „istoty sprawy” polegało *ad casum* na konieczności dokonania właściwej subsumcji dla ustalonego stanu faktycznego i żądania pozwu i taka subsumcja została dokonana. Subsumcja ta wymaga jedynie dodatkowo pewnego uzupełnienia wykładni, która doprowadziła sąd drugiej instancji do właściwego rozstrzygnięcia. Nie pozwalała natomiast na uchylenie kwestionowanego orzeczenia, które odpowiada prawu. Błędny jest także pogląd, iż w tej sprawie należało dokonać ustalenia, bowiem sprawa dotyczyła świadczenie. Zarzuty zatem pozwanego w zakresie naruszenia prawa procesowego nie potwierdziły się.

W sprawie nie doszło też do naruszenia prawa materialnego tj. art. 56, art. 57 § 2 w zw. z art. 52 i art. 53 k.p.; art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 60 k.c. i art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 52 k.p. i art. 53 k.p., art. 264§ 2 k.p., art. 265 k.p. w taki sposób, by wyrok wymagał uchylenia. Jak już stwierdzono, orzeczenie sądu drugiej instancji jest zgodne z prawem.

W stanie faktycznym rozpoznawanego sporu pracodawca uznał, że pracownik złożył wypowiedzenie zmieniające i na skutek takiego oświadczenia woli pracownika doszło do rozwiązania stosunku pracy. Pikanterii dodaje fakt, iż pracownik był chroniony przed zwolnieniem z pracy, jako przewodniczący związku zawodowego.

Rozpatrywany stan faktyczny nakazuje rozważeniem dwóch problemów, a mianowicie zagadnienia możliwości składania przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego; po drugie wymaga rozważenia kwalifikacji prawnej podjętych działań i oświadczeń pracodawcy.

Już w tym miejscu trzeba wyraźnie stwierdzić, iż wypowiedzenie zmieniające dokonywane przez pracownika nie jest dopuszczone do obrotu prawnego. Wynika to z reguły, że jednostronnej czynności prawnej można dokonać tylko na podstawie szczególnej kompetencji ustawowej i ze skutkami określonymi ustawą. Przepis zaś

art. 42 k.p. mówi jedynie o tym, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest dopuszczalne, gdy pracownikowi złożą się stosowną propozycję.

Wadliwa ocena prawa dokonana przez pracodawcę, iż taka czynność prawna jest dopuszczalna wobec pracodawcy, prowokuje pytanie o konsekwencje takiego działania w szczególności rodzi pytanie o możliwe do zastosowania sposoby remonstrowania przez pracownika błędnej decyzji pracodawcy. W sprawie niniejszej mamy jednak sytuację jeszcze bardziej skomplikowaną. Pracodawca kwalifikuje jako rozwiązanie stosunku pracy działanie pracownika, którego nie było i do tego, które nie byłoby prawnie umocowane.

Jak zatem kwalifikować ocenę pracodawcy, że pracownik dokonał wypowiedzenia zmieniającego, mimo iż zrobić tego *de iura* nie może, a w sferze faktu także postępowanie dowodowe nie potwierdziło podejmowania przez pracownika działań w tym kierunku? W szczególności, powstaje zagadnienie, czy można uznać, że kwalifikacja prawna pracodawcy jest nieważna i pracownik ma do dyspozycji roszczenie o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ustalone na podstawie art. 81 k.p.; czy też zasady prawa pracy nie pozwalają na ubezskuteczenie tego działania/ tej oceny pracodawcy?

Zasada skuteczności jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, a nawet skuteczności jednostronnych decyzji pracodawcy, co do konsekwencji nadejścia pewnych zdarzeń (przy wygaśnięciu stosunku pracy), które nie występowały jest od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznawana za podstawową zasadę prawa pracy (zob. np. wyroki SN z: 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997 nr 15, poz. 268; 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 125; 25 lutego 2009, II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227; 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 8, s. 427) lub też Sąd Najwyższy stwierdza, że uznanie nieważności takich czynności na podstawie art. 58 k.c. byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy (wyroki z: 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 501; 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, wyżej już powołany). Nie jest to wykładnia jedyna. Można znaleźć poglądy w myśl których w sytuacji, gdy pracodawca w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracownika nie dopuszcza pracownika do pracy pracownik ma prawa wystąpić o

ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (np. wyrok SN z dnia 4 października 1979 r., I PRN 117/79). Jednak aprobatą pierwszej z przedstawionych interpretacji bardziej przekonuje. Obszernie omawia to Sąd Najwyższy w uchwale III PZP 6/1, wskazując dwie zasadnicze przyczyny, dla których kodeks pracy odstąpił od stosowanej we wcześniejszych przepisach sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwszą była jej uzasadniona krytyka w piśmiennictwie prawa pracy. W przedkodeksowym stanie prawnym pracownik mógł bowiem w każdym czasie, dopóki nie nastąpiło prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy, żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy. Stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia; prowadziło do poważnych komplikacji w zakresie ustalenia uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy, a także uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych. Duża częstotliwość występowania tych niedogodności skłoniła ustawodawcę do wprowadzenia obecnej konstrukcji "względnej bezskuteczności" wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co doprowadziło do ich wyeliminowania. Aktualnie Sąd Najwyższy uznaje, że zasada skuteczności jednostronnych czynności pracodawcy rozwiązujących stosunek pracy odnosi się w jednakowym stopniu do wadliwości wynikających z niezasadności wypowiedzenia, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy. W wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08 Sąd Najwyższy stwierdził dobitnie, że zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady (zob. też: wyroki z dnia: 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNP 1998 nr 8, poz. 239; 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 501; 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010 nr 5-6, poz. 61 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 318/09, LEX nr 658180).

Te same powody wymagają, by podobnie sprawę interpretować przy wadliwej ocenie pracodawcy, co do zaistnienia podstaw dla wygaśnięcia stosunku

pracy. Roszczenia pracownika są tu tożsame (por. art. 67 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie brakuje argumentów, które uzasadniałyby odejście od opisanej reguły interpretacyjnej przy wygaśnięciu stosunku pracy. Kończąc tę część wyводу – za uchwałą SN III PZP 6/11 - warto dodać, że odmienna wykładnia stałaby w kolizji z wolnością pracy, (art. 10 § 1 zdanie pierwsze k.p.). W zakresie tej wolności mieści się także możliwość swobodnego, w sensie prawnym, decydowania przez pracownika o kontynuowaniu i zakończeniu stosunku pracy. Z wolnością tą stałoby w kolizji przyjęcie koncepcji ochrony trwałości stosunku pracy z mocy samego prawa, w drodze automatycznie działającej sankcji bezwzględnej nieważności. Prawo nie powinno bowiem naruszać wolności podjęcia przez pracownika osobistej decyzji o skorzystaniu z prawa powrotu do zakładu pracy.

Z powyższych uwag wynika, że przedmiotowe działania pracodawcy, zmierzające do rozstania się z pracownikiem – mimo iż niezgodne z prawem, a nawet w prawie tym nie przewidziane – są skuteczne i prowadzą do unicestwienia stosunku pracy. Powstaje pytanie, jak kwalifikować owo unicestwienie i jakie są jego skutki prawne. Sąd drugiej instancji uznał, że w rzeczywistości doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Jest to ocena dopuszczalna. Z dnia na dzień pracownik stracił pracę. Jednak powstaje zagadnienie, czy dokonana kwalifikacja jest jedyna i najbardziej prawidłowa dla tak nietypowego stanu faktycznego sporu?

Dla wyjaśnienia tej kwestii podstawowe znaczenie ma uzasadnienie dokonanej oceny prawnej. Warto przy tym zauważyć, że zakres możliwości wyboru jest zawężony przez zamkniętą listę sposobów ustania umowy o pracę, ograniczoną do podstaw wskazanych w art. 30 § 1 i art. 63 k.p. Ograniczenie to jest uzasadnione głównie ochroną pracownika, w którego interesie leży jasne określenie przesłanek, trybu i konsekwencji zakończenia stosunku pracy, co Kodeks pracy wiąże z poszczególnymi podstawami jego ustania. Z tych względów, w przypadkach nietypowych, w których określenie podstawy prawnej ustania stosunku pracy budzi wątpliwości, Sąd Najwyższy, uwzględniając okoliczności sprawy - i gdy to właściwe kierując się zasadami wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - dąży do ich przyporządkowania do podstaw

wskazanych w art. 30 i 63 k.p. (zob. np. wyroki SN z: 5 marca 1999 r., I PKN 627/98, OSNP 2000/9/355; 26 sierpnia 1999 r., I PKN 193/99, OSNP 2000/23/859; 19 marca 2002 r., I PKN 209/01, OSNP 2004/5/79; 7 października 2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010/5-6/61; 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09; 3 listopada 2010 r., I PK 80/10; 3 listopada 2010 r., I PK 81/10).

Biorąc to wszystko pod uwagę Sąd Najwyższy ocenia, że w niniejszej sprawie przedstawioną regułę stosowaną do analizy nietypowych czynności należy zastosować do kwalifikacji rozstrzyganej sprawy. W rozstrzyganym przypadku doszło bowiem do wadliwej oceny, iż pracownik złożył wypowiedzenie zmieniające i doprowadził do rozwiązania stosunku pracy, mimo iż wypowiedzenie zmieniające nie jest możliwe, i w ogóle nie doszło do takiego oświadczenia pracownika. W prawie pracy nie istnieją nieskuteczne kwalifikacje pracodawcy co do rozwiązania stosunku pracy, prowadzące do ustalenia nieważności takich działań. Wszystkie działania pracodawcy są skuteczne lecz - gdy są wadliwe - mogą być remonstrowane. W istocie pracodawca w niniejszym przypadku swoim wadliwym działaniem doprowadził w sferze faktu do zerwaniem umowy i niespodziewanego naruszenia gwarancji zatrudnienia powoda. Fakty te – zgodnie z opisanymi regułami prawa pracy - *de iura* skutkowały rozerwaniem więzi prawnej między stronami stosunku pracy. Takie zakończenie stosunku pracy nie zostało przewidziane przez prawo, jednak wykazuje w największym stopniu podobieństwo do naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o czym mowa w art. 67 k.p. Prowadzi bowiem do oceny, iż doszło do zaistnienia czynności (zdarzeń), których w istocie nie było i co więcej nie było dla nich umocowania prawnego. Z tego zatem powodu trzeba stosować tu *per analogiam* przepisy o wygaśnięciu stosunku pracy i w konsekwencji art. 56 i nast. K.p. Taki też przepis, z nieco odmiennym uzasadnieniem, zastosował sąd drugiej instancji.

Reasumując zatem, w sytuacji, gdy pracodawca w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracownika nie dopuszcza pracownika do pracy pracownik nie ma prawa występowania ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lecz może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powołaniem się *per analogiam* na art. 56 k.p. w zw. z art.67 k.p.