



Sygn. akt II PK 118/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa W. K.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z dnia 17 listopada 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 listopada 2014 r. oddalił apelację powoda W. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 18 czerwca 2014 r. oddalającego jego powództwo o

odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez stronę pozwaną K. Spółkę Akcyjną z siedzibą w Z. oraz zasądzającego od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 1 września 1977 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny dwóch tygodni, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na różnych stanowiskach pracy, w tym od 1 kwietnia 2001 r. na stanowisku specjalisty ds. zarządzania produktem. W dniu 28 października 2013 r. spółka wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę, między innymi, w części dotyczącej stanowiska pracy i zaproponowała mu po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stanowisko specjalisty ds. marketingu i sprzedaży. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, podejmując z dniem 1 lutego 2014 r. pracę na nowych warunkach. Pismem z 27 stycznia 2014 r. powód złożył wniosek o objęcie go „programem dobrowolnych odejść” i wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2014 r., na co pozwana wyraziła zgodę, wskazując jako datę zakończenia stosunku pracy 30 kwietnia 2014 r. Powód nie podpisał jednak tego porozumienia, w związku z czym pracodawca pismem z 25 marca 2014 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), złożył wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy „specjalisty ds. zarządzania produktem - z uwagi na dostosowanie zatrudnienia do kosztów funkcjonowania i poprawy konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach recesji na rynku odbiorców i usług, co wiąże się z obniżeniem marży zysku w celu pozyskania zamówień”. Następnie, w związku z błędnym określeniem stanowiska pracy powoda pozwana kolejnym pismem z 27 marca 2014 r. ponownie wypowiedziała mu umowę o pracę, tym razem prawidłowo oznaczając jego stanowisko pracy. W tym samym dniu powód zwrócił się do pracodawcy z propozycją rozwiązania stosunku pracy w ramach „programu dobrowolnych odejść” z dniem 30 czerwca 2014 r., na co prezes zarządu pozwanej

nie wyraził zgody z uwagi ponieważ powód uzyskał już raz zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2014 r., ale 20 lutego 2014 r. odmówił jego podpisania.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w momencie wypowiedzania powodowi umowy o pracę w dniu 25 marca 2014 r. wskazane w tym piśmie stanowisko specjalisty ds. zarządzania produktem już nie istniało, ale zajmowane przezzeń stanowisko specjalisty ds. marketingu i sprzedaży uległo likwidacji. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy przyjął, że pracodawca, który wypowiedział umowę o pracę, może do czasu rozwiązania stosunku pracy dokonać ponownego jej wypowiedzenia, bez potrzeby uzyskania zgody pracownika na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia. Takie ponowne wypowiedzenie spełnia w takim przypadku funkcję korygującą ujawnione wady wypowiedzenia „pierwotnego”, w którym strona pozwana „na skutek oczywistej omyłki pisarskiej błędnie wskazała likwidowane stanowisko pracy, po czym błąd ten naprawiła kolejnym wypowiedzeniem”, nazywając prawidłowo stanowisko pracy powoda. Tego rodzaju omyłka nie może rodzić tak daleko idących skutków jak wynikające z art. 45 k.p., skoro powód miał wiedzę o tym, że nie zajmował już stanowiska specjalisty ds. sprzedaży produktu, bowiem po wypowiedzeniu zmieniającym z 1 lutego 2014 r. rozpoczął pracę na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i marketingu.

Sąd Okręgowy powtórzył za Sądem pierwszej instancji, że nie istniała po stronie pozwanej konieczność uzyskania zgody powoda na cofnięcie oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, dla skuteczności kolejnego wypowiedzenia dokonanego w dniu 27 marca 2014 r. Podzielił stanowisko zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r. (I PK 49/02), w którym wskazano, że zachowanie pracodawcy może być nawet racjonalnie uzasadnione, jeśli np. pracodawca sam uzna pierwotnie dokonane wypowiedzenie za formalnie wadliwe. Argumentował, że dla powoda było oczywiste, iż nieprawidłowe wskazanie stanowiska pracy w pierwszym wypowiedzeniu było pomyłką pracodawcy (niezależnie od przyczyn tego stanu rzeczy), gdyż wskazane w „pierwotnym” wypowiedzeniu stanowisko pracy zostało zlikwidowane 1 lutego 2014 r. Nie można zatem uznać, aby przyczyna wypowiedzenia była dla powoda

niezrozumiała, ponieważ miał on świadomość przeprowadzanych u pozwanej zmian organizacyjnych, zwłaszcza że sam zwracał się do pracodawcy z pismem o uwzględnienie go w programie dobrowolnych odejść. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista w zakresie wskazującym na jej zasadnicze podłoże w postaci likwidację stanowiska pracy powoda. Brak podstaw do uznania takiej przyczyny wypowiedzenia za niezasadną, gdyż pozwany pracodawca wykazał w toku procesu, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane z przyczyn ekonomicznych, a powód nie odwołał się od kolejnego wypowiedzenia formułującego taką samą przyczynę z prawidłowym wskazaniem likwidowanego stanowiska pracy. Oznaczało to, że w tym konkretnym przypadku przyczyna wypowiedzenia ostatecznie okazała się prawdziwa i zasadna, a tylko zawierała oczywiście błędną nazwę likwidowanego stanowiska pracy, co nie uzasadniało zasądzenia odszkodowania z tytułu niezasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że Sąd Rejonowy nie naruszył tej podstawy prawnej odmawiając przyznania powodowi odszkodowania tylko z powodu mylnego nazwania zlikwidowanego stanowiska pracy, które zajmował powód, co byłoby rażąco niesłuszne i nieetyczne, ponieważ jeszcze przed wniesieniem pozwu powód odmówił odbioru drugiego pisma wypowiadającego umowę o pracę z prawidłowo wpisanym stanowiskiem pracy. Tymczasem okoliczności podnoszone zarówno przez Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji nie stanowiły „żadnej podstawy sięgnięcia do konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego, która ma charakter wyjątkowy i może mieć zastosowanie tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności, które w stanie faktycznym nie zachodzą, jak również strona pozwana takowych nie wykazywała”, 2/ art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia okazała się ostatecznie prawdziwa i zasadna, a jedynie zawierała oczywiście błędną nazwę likwidowanego stanowiska pracy, co nie stwarza po stronie powoda prawa do odszkodowania z tytułu niezasadnionego wypowiedzenia umowy, podczas gdy w przyczyna wypowiedzenia wskazana w wypowiedzeniu z dnia 25 marca 2014 r. była nieprawdziwa, bowiem wskazane w

nim stanowisko pracy nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego, „a uchybień w tym zakresie nie można rektyfikować kolejnym oświadczeniem i twierdzić, iż ostatecznie przyczyna była prawdziwa i zasadna”. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ „zarówno Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji, w sposób szczególnie rażąco i oczywisty naruszyły art. 8 k.p. przez jego zastosowanie w sprawie i oddalenie powództwa powoda”.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz strony powodowej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona. Skoro skarżący odwołał się wyłącznie od pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę z argumentacją, że pozwany nie mógł mu wypowiedzieć w dniu 25 marca 2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony ze stanowiska pracy, którego skarżący nie zajmował już od 1 lutego 2013 r., przeto sądowej weryfikacji prawnej wymagał tak określony przedmiot odwołania, tym bardziej że skarżący nie odwołał się od kolejnego wypowiedzenia „korygującego” ujawnioną wadę wypowiedzenia „pierwotnego”. Uchylenie się od skutków prawnych tego wadliwego oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, którego skarżący w dacie pierwszego wypowiedzenia nie zajmował, wymagało powołania wady oświadczenia woli składającego to wypowiedzenie w rozumieniu art. 82-88 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tymczasem Sądy obu instancji taki błąd zakwalifikowały jako „oczywistą omyłkę” pozwanego pracodawcy, jakoby możliwą do naprawienia, bez zgody skarżącego na cofnięcie w tej części błędnego

wypowiedzenia, w drodze kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę już z zajmowanego stanowiska pracy, ze wskazaniem na uzasadnienie wypowiedzenia w postaci likwidacji także rzeczywistego stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Taki zabieg „naprawczy” oznaczał, że Sądy obu instancji w istocie rzeczy dokonały weryfikacji drugiego „sanacyjnego” wypowiedzenia umowy o pracę, od którego skarżący już nie odwoływał się.

Odwołanie się w tym kontrowersyjnym zakresie przez Sądy obu instancji do stanowiska judykatury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 220), iż „oczywiste” wady (błędy) wypowiedzenia mogą być „korygowane” w kolejnym wypowiedzeniu umowy o pracę było niepełne, ponieważ pomijało istotne zastrzeżenie interpretacyjne, że każde z dokonanych dwóch wypowiedzeń „żyje własnym życiem”, przeto każde z nich z osobna podlega odrębnemu zaskarżeniu oraz sądowej kontroli pod względem zgodności z prawem i zasadności przyczyn wypowiedzenia. Taki stan rzeczy wyklucza dowolne i „niesankcyjnie” korygowane błędne wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy na niezajmowanym stanowisku pracy, którego to wypowiedzenia pozwany nie cofnął za zgodą skarżącego, przez dokonanie kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę z prawidłowym nazwaniem likwidowanego stanowiska pracy.

Możliwość prostowania oczywistych omyłek pisarskich jest instytucją prawa procesowego (art. 350 k.p.c.), która uprawnia sąd z urzędu do sprostowania w wyroku niedokładności, błędów pisarskich albo rachunkowych lub innych oczywistych omyłek pisarskich. Natomiast w prawie materialnym omyłkowe sformułowanie wypowiedzianej umowy o pracę oznacza w istocie rzeczy błąd pracodawcy co do treści wypowiedzenia umowy o pracę w części błędnego wskazania stanowiska pracy, którego pracownik nie zajmował w dacie dokonanego pierwszego wypowiedzenia i zamierzał ten błąd wykorzystać dla uzyskania odszkodowania z tytułu wadliwego pierwszego wypowiedzenia stosunku pracy „z niezajmowanego stanowiska pracy”. Od skutków błędu wywołanego przez pozwanego pracodawcę - w części błędnego oznaczenia likwidowanego stanowiska pracy - pracodawca mógłby się uchylić na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., z argumentacją, że skarżący pracownik wiedział o takim

błędzie lub z łatwością go zauważył, tyle że wymagało to uchylenia się od skutków prawnych ujawnionego błędu pierwszego wypowiedzenia ze wskazaniem na likwidację zajmowanego stanowiska pracy, tj. „korekty” pierwszego wypowiedzenia. Tymczasem pozwany dokonał takiej „sanacji” przez złożenie kolejnego („nowego”) wypowiedzenia umowy o pracę, tym razem prawidłowo nazywając zajmowane przez zwalnianego pracownika stanowisko pracy. W tak ujawnionym zakresie Sąd drugiej instancji z jednej strony przyznał, że „skupiając się tylko i wyłącznie na formalnej stronie wypowiedzenia dokonanego powodowi w dniu 25.03.2104 r. to istotnie przyznać by trzeba, że było ono wadliwe ale tylko w tym zakresie, w jakim nazywa likwidowane stanowisko pracy”, ale ocenił, że była to „pomyłka pracodawcy (niezależnie od przyczyn tego stanu rzeczy)” i uznał, że przyczyna dokonanego wypowiedzenia w postaci likwidacji także zajmowanego (rzeczywistego) stanowiska pracy skarżącego nie była dlań niezrozumiała, „gdyż miał on świadomość przeprowadzanych u pozwanej zmian organizacyjnych”, zwłaszcza że sam zwracał się o objęcie go programem „dobrowolnych odejść z pracy”. W konsekwencji Sąd ten konkludował, że nie było podstaw do uznania tej przyczyny za nieuzasadnioną, „skoro pracodawca wykazał w toku procesu, że stanowisko powoda zostało w strukturze zakładu zlikwidowane z przyczyn ekonomicznych”, a ponadto skarżący nie zaskarżył drugiego wypowiedzenia. Tym samym, ze względu na wykazaną likwidację także rzeczywiście zajmowanego przez skarżącego stanowiska pracy, taka przyczyna „ostatecznie okazała się prawdziwa i zasadna, a tylko zawierała oczywiście błędną nazwę likwidowanego stanowiska pracy”, przeto użycie błędnej nazwy likwidowanego stanowiska pracy nie uzasadniało żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu wadliwego „pierwotnego” wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 8 k.p., gdyż „jeszcze przed wniesieniem pozwu powód odmówił odbioru drugiego pisma wypowiadającego umowę o pracę z prawidłowo wpisanym stanowiskiem pracy”.

Sąd Najwyższy uznał, że w opisany sposób Sądy obu instancji w istocie rzeczy bezpodstawnie zweryfikowały ponowne (drugie) niekontestowane przez skarżącego wypowiedzenie umowy o pracę, w którym pozwany pracodawca bez podania podstawy prawnej takiej „sanacji” miał naprawić błąd pierwszego oczywiście wadliwego wypowiedzenia w zakresie błędnej nazwy likwidowanego

stanowiska pracy, którego skarżący już nie zajmował. Skoro jednak skarżący nie odwołał się od tego drugiego wypowiedzenia umowy o pracę, to nie było ono przedmiotem sporu, co oznaczało, że to niezaskarżone drugie wypowiedzenie nie powinno być przedmiotem orzekania, którym pozostawało kontestowane odwołanie od pierwszego błędnego wypowiedzenia. Takie dwa odrębne wypowiedzenia „żyją własnym życiem”, bo każde z nich wywołuje określone skutki prawne, jakie przepisy prawa łączą z tymi czynnościami prawnymi, w szczególności każde z nich wymaga osobnego zaskarżenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 220 i 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Oznaczało to, że pierwsze zaskarżone błędne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji nieistniejącego stanowiska pracy, którego skarżący pracownik już nie zajmował ze względu na wcześniej dokonane wypowiedzenie zmieniające, nie tylko błędnie wskazywało na niezajmowane przez skarżącego stanowisko pracy, ale w konsekwencji także przyczynę „likwidacji” tego niezajmowanego przez skarżącego, tj. „nieistniejącego” stanowiska pracy. W takiej sytuacji pracownikowi, który kontestował tylko jedno (pierwsze) błędne „wypowiedzenie” z niezajmowanego stanowiska pracy przysługiwały roszczenia z art. 45 § 1 k.p., z uwzględnieniem błędu wypowiedzenia umowy o pracę z powodu likwidacji niezajmowanego stanowiska pracy, bo ta zaskarżona czynność prawna rozwiązująca nieistniejący stosunek pracy (na niezajmowanym stanowisku pracy) nie mogła zakończyć dalszego bytu prawnego stosunku pracy na zajmowanym rzeczywiście stanowisku pracy. Konkretnie rzecz ujmując, wykluczone jest legalne, zasadne i racjonalnie rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyny likwidacji niezajmowanego przez zwalnianego pracownika stanowiska pracy. Błąd wywołany i zawiniony przez pozwanego pracodawcy wynikający z błędnego nazwania likwidowanego stanowiska pracy, którego skarżący nie zajmował, oznaczał zatem oczywiście wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § pkt 2 w związku z art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.

Taka interpretacja stanu sprawy mogłaby potencjalnie prowadzić, pod warunkiem odwołania się pracownika od dokonanego błędnego wypowiedzenia, do orzeczenia przywracającego do pracy (obowiązku dalszego zatrudniania) na dalej zajmowanym stanowisku pracy, którego skarżący nie mógł być i nie został

pozbawiony wskutek pierwszego wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy ze stanowiska, którego już nie zajmował w dacie tego wypowiedzenia. Przywrócenie skarżącego do pracy na stanowisko, którego w istocie rzeczy nie został pozbawiony wskutek wadliwego (błédnego) pierwszego wypowiedzenia, było wszakże niemożliwe z uwagi na kolejne, tym razem prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał na likwidację aktualnego, tj. ówczésnie zajmowanego (w dacie wypowiedzenia) stanowiska pracy powoda, który nie odwołał się od tej już prawidłowej czynności rozwiązującej jego stosunek pracy. To prawidłowe i niezaskarżone przez pracownika wypowiedzenie umowy o pracę z zajmowanego stanowiska pracy wywołało skutki prawne rozwiązujące stosunek pracy z upływem okresu wypowiedzenia, przeto skarżący nie domagał się przywrócenia do pracy na zlikwidowane stanowisko pracy, ale zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem zaskarżone pierwsze błédne wypowiedzenie umowy o pracę.

Zaskarżony negatywny osąd roszczenia odszkodowawczego z tytułu błędu pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę, od którego pozwany pracodawca nie uchylił się w trybie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., naruszał zatem art. 30 § 1 pkt 2 w związku z § 4 i art. 45 § 1 k.p., a także art. 8 k.p., ponieważ błąd wadliwego i nieracjonalnego pierwszego wypowiedzenia wywołał pozwany pracodawca, który nie może korzystać z jurysdykcyjnej pobłażliwości dla błédnego i nieprofesjonalnego przygotowania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ani z konstrukcji nadużycia prawa przez pracownika, zwłaszcza że pozwany odmówił zawarcia „drugiego” porozumienia rozwiązującego oraz przyznania skarżącemu odprawy z programu dobrowolnych odejść z pracy w ujawnionym stanie rzeczy, co wszakże nie było przedmiotem sporu i dokonanego osądu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że niezgodne z prawem (art. 30 § 1 pkt 2 w związku § 4 i art. 45 § k.p.) jest definitywne wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, którego zwalniany pracownik już nie zajmował po wcześniej dokonanym wypowiedzeniu zmieniającym, chyba że pracodawca skutecznie uchylił się od skutków prawnych ujawnionego błędu tego (pierwszego) wypowiedzenia na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznaczało to, że niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z powodu

likwidacji stanowiska pracy, którego zwalniany pracownik nie zajmował w dacie zaskarżonego wypowiedzenia, nie zasługuje na ochronę prawa pracodawcy do niewadliwego wypowiedzania umów o pracę.

W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c., pozostawiając Sądowi drugiej instancji orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

kc