

**Sygn. akt VII Pa 146/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2018 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. R. (1)

przeciwko (...) Ośrodkowi (...)w C.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 lipca 2018 r. sygn. akt VI P 450/17

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 450/17 z powództwa R. R. (1) przeciwko (...) Ośrodkowi (...)w C. o przywrócenie do pracy w pkt. 1 powództwo oddalił, a w pkt. 2 zasądził od powoda R. R. (1) na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) w C. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

Powód R. R. (1) był zatrudniony w pozwanym (...) Ośrodku (...)w C. na podstawie umowy o pracę z dnia 8 lutego 2008 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 6 maja 2008 r.

W dniu 29 września 2017 r. pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 grudnia 2017 r. Przyczynami wskazanymi przez pozwanego były – nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych znajdujące odzwierciedlenie między innymi w nałożonych karach dyscyplinarnych nagany odpowiednio z dniach 14 października 2016 r. i 29 września 2017 r. oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych działających w imieniu pracodawcy,

które to działania pracodawca uznał za przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki wobec przełożonego jak również pracodawcy, dyskredytujące pracodawcę i jego autorytet w oczach innych pracowników, potwierdzone meldunkiem z dnia 28 września 2017 r. Powód pismo z powyższym oświadczeniem otrzymał w dniu 29 września 2017 r.

Pozwem z dnia 17 listopada 2017 r. (data wpływu; data pisma – 16 listopada 2017 roku) R. R. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia woli pracodawcy (...) Ośrodka (...)w C. z dnia 30 października 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów w procesie, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że odwołuje się od rozwiązania umowy o pracę, gdyż przyczyna wskazana w nim jest nierzeczywista, narusza prawo, ma charakter rewanzu za wskazane nieprawidłowości oraz jest bardzo krzywdząca wobec pozbawienia powoda w wieku przedemerytalnym wszelkich środków utrzymania. Przedmiotowa sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą akt VI P 492/17.

Pismem z dnia 30 października 2017 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wyniesieniu bez zgody pracodawcy z terenu zakładu pracy dokumentów zawierających szczegółowe informacje jawnej sieci teleinformatycznej oraz informacje o strukturze organizacyjnej pozwanego stanowiące jego własność, co miało stanowić naruszenie instrukcji o zasadach pracy biurowej w resorcie obrony narodowej wprowadzonej decyzją (...) Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 grudnia 2013 r. Stosunek pracy powoda z pozwanym został rozwiązany w dniu 31 października 2017 r.

Pismem z dnia 22 listopada 2017 r. (odebrany przez powoda w dniu 27 listopada 2017 r.) Sąd Rejonowy w sprawie o sygn. akt VI P 492/17 wezwał powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu poprzez: wskazanie kwoty, której żąda z tytułu odszkodowania, wskazanie, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku, gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnienie przyczyn ich niepodjęcia w terminie 7 dni, pod rygorem zwrotu pozwu. Powód w piśmie z dnia 1 grudnia 2017 r. (data nadania) wskazał, że nie doszło do pozasądowego sposobu rozwiązania sporu z uwagi na fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika otrzymał przesyłką poleconą podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu złego stanu zdrowia oraz wskazał, że wnosi o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2017 r.

Zarządzeniem z dnia 16 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy zwrócił pozew z dnia 16 listopada 2017 r. w sprawie o sygn. akt VI P 492/17. W uzasadnieniu wskazał, że nie można przyjąć, że powód w swojej odpowiedzi z dnia 1 grudnia 2017 r. wywiązał się z obowiązku wskazania kwoty, której żądał z tytułu odszkodowania, gdyż określił ją, jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2017 r., nie precyzując dokładnie liczbowo wysokości dochodzonej przez niego kwoty. Sąd Rejonowy zważył, że pozew z dnia 16 listopada 2017 r. nadal obciążony był brakami formalnymi, w postaci nieokreślonej wartości przedmiotu sporu. Powód nie uzupełnił w terminie braków formalnych pozwu, pozew podlegał, więc zwrotowi, wobec czego zarządzono zwrot pozwu na podstawie art. 130 § 2 k.p.c. R. R. (1) wniósł w dniu 2 marca 2018 r. zażalenie na zarządzenie o zwrocie pozwu i wniósł o jego uchylenie. Postanowieniem z dnia 8 maja 2018 r. wydanym w sprawie o sygn. akt. VII Pz 15/18 Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powyższe zażalenie utrzymując w mocy zarządzenie o zwrocie pozwu z dnia 16 lutego 2018 r.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, tj. umowy o pracę z dnia 8 lutego 2008 r., umowy o pracę z dnia 8 maja 2008 r. oraz wypowiedzenia z umowy o pracę z dnia 29 września 2017 r. Sąd I instancji postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 28 czerwca 2018 r. (sygn. akt VI P 492/17) dopuścił dowód z dokumentów w postaci: pozwu, załączników do pozwu, wezwania do usunięcia braków formalnych, pisma powoda z dnia 5 grudnia 2017 r., zarządzenia w przedmiocie zwrotu pozwu oraz postanowienia Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 8 maja 2018 r. wydanego w przedmiocie oddalenia zażalenia powoda. Sąd Rejonowy mając na względzie przedmiot rozpoznania w niniejszej sprawie oparł się w szczególności na

dokumentach z akt sprawy o sygn. VI P 492/17, jako mających znaczenie dla oceny skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 30 października 2017 r. w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 września 2017 r. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzenie dowodów wnioskowanych przez powoda zmierzało do ustalenia okoliczności związanych z zasadnością wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z uwagi na powyższe, Sąd I instancji postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 28 czerwca 2018 r. oddalił wnioski dowodowe powoda oraz zaniechał przesłuchania świadków powołanych na powyższą okoliczność.

Na wstępie rozważań prawnych, Sąd Rejonowy zważył, że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że wobec powoda zostały zastosowane dwa tryby zakończenia stosunku pracy. Pierwszym z nich było wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonane na podstawie oświadczenia woli pracodawcy z dnia 29 września 2017 r. Sąd I instancji podkreślił, że biorąc pod uwagę ten tryb zakończenia stosunku pracy, wobec powoda umowa o pracę uległaby rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2017 r. W czasie trwania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powodowi zostało doręczone pismo pozwanego pracodawcy z dnia 30 października 2017 r., zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Powód R. R. (1) wniósł do Sądu dwa pozwy. W pierwszym z nich rozpoznawanym w niniejszej sprawie dochodził uznania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Drugim pozwem podlegającym rozpoznaniu w sprawie pod sygn. akt VI P 492/17 powód dochodził natomiast uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przedmiocie pozwu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę postępowanie sądowe zakończyło się prawomocnym zwrotem pozwu co w świetle ustalonego stanu faktycznego jest bezsporne. Powód R. R. (1) nie wniósł do Sądu ponownie pozwu o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z art. 130 § 2 k.p.c. po bezskutecznym upływie terminu przewodniczący zwraca pismo stronie. Pismo zwrócone nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma procesowego do sądu. Uregulowanie to należy stosować również do zwrotu pozwu. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zważył, że powód nie wnosząc do Sądu ponownie pozwu nie zakwestionował rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż pozew przez niego wniesiony i zarejestrowany w sprawie o sygn. akt VI P 492/17 został skutecznie zwrócony i wobec powyższego nie wywołał on żadnych skutków prawnych, w tym nie spowodował zawisłości sporu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy uznał, że powód w niniejszej sprawie dochodził tylko i wyłącznie roszczeń związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód w niniejszej sprawie dochodził przywrócenia do pracy u pozwanego. Żądanie przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) wiąże się z reaktywowaniem stosunku pracy (jego kontynuowaniem). W ocenie Sądu Rejonowego istotne było zatem zestawienie rozwiązania umowy o pracę oraz wypowiedzenia umowy o pracę z charakterem instytucji przywrócenia do pracy. Sąd I instancji podkreślił, że o przywróceniu do pracy można mówić w tym przypadku, gdy stosunek pracy ustaje w wyniku oświadczenia woli pracodawcy (o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia). Wobec powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, należało ustalić, w wyniku którego z oświadczeń woli ustał stosunek pracy powoda. W rozpoznawanej sprawie, Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 31 października 2017 r. miało miejsce przed zakończeniem okresu wypowiedzenia (31 grudnia 2017 r.). Stosunek pracy powoda łączący go z pozwanym został więc rozwiązany w dniu 31 października 2017 r. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w rzeczywistości spowodowało, że skutki wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz jego byt został anihilowany poprzez złożone skutecznie powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie pogląd wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie

stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Wraz z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę traci znaczenie prawne.

Sąd Rejonowy zważył nadto, że w przedmiocie rozpoznania roszczenia w niniejszym postępowaniu nie może mieć zastosowania także przepis art. 60 k.p. odnoszący się do wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonanej w czasie trwania tego okresu. Przepis art. 60 k.p. może mieć bowiem zastosowanie w dwóch odmiennych sytuacjach: a) pracownik kwestionuje przed sądem tylko zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wypowiedzenie zostało złożone przez niego bądź przez pracodawcę, ale pracownik nie odwołuje się od wypowiedzenia), b) pracownik kwestionuje zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i późniejsze jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Wobec tego warunkiem zastosowania jest zakwestionowanie, co najmniej rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W niniejszym stanie faktycznym, co ustalił Sąd Rejonowy w akapicie powyższym, powód ze względu na zwrócenie pozwu dotyczącego rozwiązania umowy o pracę skutecznie nie zakwestionował tego trybu. Ponadto roszczenie dochodzone w niniejszej sprawie to przywrócenie do pracy, czyli takie które nie jest przewidziane w art. 60 k.p. w przypadku uznania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd I instancji zaznaczył również, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29 września 2017 r. i rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 31 października 2017 r. były inne i dotyczyły odmiennych okoliczności.

Mając na względzie powyższe rozważania i zapatrywania judykatury Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie powództwo podlega oddaleniu ze względu na brak skutków prawnych wypowiedzenia umowy o pracę wobec skutecznie dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W przedmiocie kosztów sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. mając na względzie treść rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1799) oraz stawkę określoną w § 9 ust. 1 pkt. 1, mającą zastosowanie do roszczenia będącego przedmiotem niniejszej sprawy.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.***

W uzasadnieniu apelacji, skarżący szczegółowo odniósł się do przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując, że powodem rozwiązania umowy o pracę był fakt udzielenia w stosunku do niego drugiej kary nagany oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych działających w imieniu pracodawcy, które to działanie pracodawca uznał za przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki wobec przełożonego jak również wobec pracodawcy, dyskredytujące pracodawcę i jego autorytet w oczach innych pracowników, potwierdzone meldunkiem z dnia 28 września 2017 r. Polecenia te dotyczyły przyjęcia odpowiedzialności materialnej za sieć teleinformatyczną nr: (...). Powód podkreślił, że pierwsza kara nagany została mu wymierzona niezgodnie ze stanem faktycznym oraz ustawą o ochronie informacji niejawnych. Podał, że nie odwołał się od tej kary z powodu obaw przed represjami oraz ewentualnym zwolnieniem z pracy w wieku przedemerytalnym. Wskazał także, że ostatecznie został zwolniony z pracy z powodu nie przyjęcia odpowiedzialności materialnej za drogi sprzęt, którego nie było i o braku którego pracodawca posiadał wiedzę. Podkreślił, że w powyższej sprawie postępowanie prowadził (...) Oddział Żandarmerii Wojskowej, który nie dopatrzył się uchybień zarzucanych w rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazując na powyższe argumenty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji (apelacja k. 123-125).

***W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego z tytułu postępowania odwoławczego według norm przepisanych (odpowieź na apelację strony pozwanej k. 152-154).***

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, albowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy i zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania w całości (art. 386 § 4 k.p.c.).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z obowiązującym w Polsce modelem apelacji, Sąd II instancji rozpoznaje sprawę ponownie, co oznacza, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane jeszcze raz, a prowadzona przez Sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed Sądem I instancji. Podstawowym zaś zadaniem Sądu II instancji jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej i faktycznej popełnionych zarówno przez Sąd, jak i przez strony. Na tym tle unormowanie art. 386 § 4 k.p.c. jawi się, jako jeden z wyjątków (poza wynikającym z art. 386 § 2 k.p.c.) od zasady, że w razie uwzględnienia apelacji Sąd II instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka, co do istoty sprawy. Formuła art. 386 § 4 k.p.c. akcentuje zresztą fakultatywność uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu I instancji i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania zarówno w razie nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy, jak i w sytuacji gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W zależności od realiów procesowych danej sprawy, Sąd Odwoławczy może zatem albo zmienić zaskarżony wyrok albo uchylić go z jednoczesnym przekazaniem sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W orzecznictwie przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00). Oceny, czy Sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego, stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza nie tylko zaniechanie przez Sąd I instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, ale także pominięcie merytorycznych zarzutów strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza także niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1998 r., III CKN 411/97).

Przechodząc w dalszej kolejności do rozważań merytorycznych nad zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy chce na wstępie wskazać, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę oraz od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia należy rozpatrywać rozłącznie. Dla przypomnienia należy wskazać, że powód otrzymał w dniu 29 września 2017 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąłby w dniu 31 grudnia 2017 r. Następnie w czasie trwania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia powodowi zostało doręczone pismo pozwanego pracodawcy z dnia 30 października 2017 r., zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, to ustanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie w wyniku tej drugiej czynności prawnej. W związku z powyższym, w momencie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wypowiedzenie to zostało unicestwione w tym znaczeniu, że nie mógł już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wraz z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę utraciło znaczenie prawne. Z uwagi zatem na brak skutków prawnych wypowiedzenia umowy o pracę wobec skutecznego dokonania rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, Sąd Rejonowy powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach postępowania. Sąd Okręgowy nie podziela jednak tego stanowiska. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności powinien rozpoznać zasadność oraz prawidłowość oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Następnie, gdyby

Sąd Rejonowy ustalił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie było nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem, to wówczas zasądziłby na jego rzecz stosowne odszkodowanie. W tym miejscu wskazać należy, że istnieje zasadnicza różnica pomiędzy możliwymi roszczeniami pracownika związanymi z takim specyficznym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia następującym w trakcie bieżącego okresu wypowiedzenia, a „normalnym” rozwiązaniem dyscyplinarnym, tj. w sytuacji, gdy pracownik nie pozostaje w okresie wypowiedzenia i znajduje wobec niego zastosowanie dyspozycja art. 52 k.p. Różnica ta wynika z dyspozycji art. 60 k.p. i polega na znaczącym ograniczeniu roszczeń, których pracownik może dochodzić od pracodawcy. W przypadku standardowego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.) pracownikowi przysługują dwa alternatywne roszczenia, z których może skorzystać wedle swojego uznania. Są to: roszczenie o przywrócenie do pracy oraz roszczenie o odszkodowanie, w wysokości odpowiadającej długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast w opisanym powyżej szczególnym wypadku, gdy zwolnienie dyscyplinarne jest stosowane w trakcie bieżącego wypowiedzenia, przepis art. 60 k.p. wprowadza odmienne, specyficzne rozwiązanie. Pracownikowi przysługuje bowiem tylko jedno roszczenie – o odszkodowanie. I w tym zakresie ustawodawca ustalił górną granicę tego odszkodowania, jako wynagrodzenie pracownika za okres do dnia upływu okresu wypowiedzenia przysługującego pracownikowi.

Nie można zatem przyjąć, jak uczynił to Sąd Rejonowy, że wskutek rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje całkowicie irrelevantne prawnie. Jeżeli bowiem pracownik odwołał się zarówno od dokonanego wcześniej rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, jak i od późniejszego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, a sąd ustalił, że rozwiązanie bez wypowiedzenia jest wadliwe, a rozwiązanie za wypowiedzeniem jest prawidłowe, to powinien zastosować art. 60 k.p. niezależnie od tego, czy pracownik – dokonując wyboru jednego z roszczeń przysługujących mu z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – dochodził przywrócenia do pracy, czy odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2016 r., sygn. akt III PK 70/15). W razie zatem ustalenia, że wypowiedzenie to zostało dokonane niezgodnie z prawem, pracownikowi należy się odszkodowanie określone w treści art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Aby móc jednak zasądzić stosowne odszkodowanie bądź oddalić powództwo w tym zakresie, Sąd Rejonowy powinien dokonać oceny zasadności roszczenia powoda oraz przeprowadzić analizę wskazanego sposobu wypowiedzenia umowy o pracę po kątem, tego czy nastąpiło ono zgodnie z przepisami prawa pracy. Sąd Rejonowy nie poczynił jednak żadnych merytorycznych rozważań w tym zakresie, tj. w ogóle nie zbadał, czy wręczone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełniało określone wymogi formalne, a także czy wskazane w tym oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy zostały sformułowane w sposób rzeczywisty i konkretny. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest bowiem klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie. W myśl art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym jak już zostało wskazane powyżej przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97). Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98, z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98 i z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, mając na uwadze treść przepisu art. 30 § 4 k.p. oraz wynikające z orzecznictwa zasady formułowania przyczyn wypowiedzenia (w sposób konkretny i prawdziwy), powinien dokładnie zbadać przyczyny podane powodowi w piśmie o wypowiedzeniu stosunku pracy i w tym zakresie przeprowadzić stosowne postępowanie dowodowe. Następnie Sąd I instancji powinien dokonać oceny materiału dowodowego

zgromadzonego w sprawie i na tej podstawie stwierdzić, czy ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę jest powiązana z istotą i celem stosunku pracy, a także ustalić, czy przyczyny te zostały sformułowane w sposób rzeczywisty i konkretny, a zarazem umożliwiający pracownikowi zapoznanie się z ich treścią. Sąd Okręgowy stoi bowiem na stanowisku, że w pierwszej kolejności niezbędne jest ustalenie prawidłowości złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, choćby ze względu na przesądzenie o możliwości dochodzenia przez pracownika na drodze postępowania sądowego roszczeń odszkodowawczych z tego tytułu. W żadnej części postępowania, a następnie w żadnej części uzasadnienia, Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń, ani nie rozważył przesłanek roszczenia odszkodowawczego, opartego na treści art. 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., wynikającego z naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W takim wypadku oddalenie powództwa nie oznaczało rozpoznania istoty sprawy, gdyż sprawę może zakończyć tylko orzeczenie, które poprzedza postępowanie dowodowe, w zakresie koniecznym do ustalenia podstawy rozstrzygnięcia. W rozpoznawanej sprawie postępowanie dowodowe w zakresie roszczenia zgłoszonego przez stronę powodową nie zostało przeprowadzone, a rozstrzygnięcie Sądu I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy w konsekwencji zaniechania zbadania materialnej podstawy żądania.

W powyższych warunkach, w ocenie Sądu Okręgowego, konieczne jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego. W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi w myśl art. 108 § 2 k. p. c. rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za II instancję.

Orzekając w powyższy sposób Sąd II instancji nie badał zasadności apelacyjnych zarzutów. Wobec nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd I instancji, wydane orzeczenie nie nadawało się do kontroli instancyjnej. Sąd Okręgowy był więc zwolniony z analizy merytorycznej poprawności wydanego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia w zakresie wyznaczonym zarzutami apelacji. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji powinien, w oparciu o inicjatywę procesową stron, przeprowadzić stosowne postępowanie dowodowe w zakresie objętym żądaniem pozwu, a następnie dokonać wszechstronnej analizy i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego odnośnie tego, czy zgłoszone roszczenie w przedmiocie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest zasadne, czy też nie. Sąd Rejonowy dokona przy tym szczegółowej oceny oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, tak pod względem formalnym, jak i merytorycznych w zakresie wskazanych w tym oświadczeniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy pod kątem oceny ich zasadności według kryteriów określonych w treści art. 30 § 4 k.p., a następnie przesądzi o zasadności bądź bezzasadności roszczenia odszkodowawczego, wynikającego z treści 45 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Tylko takie ustalenia i ocena zawarte w uzasadnieniu wyroku będą mogły stanowić podstawę do ewentualnego przeprowadzenia przez Sąd Okręgowy instancyjnej kontroli zasadności i prawidłowości orzeczenia. Dopiero bowiem spełnienie tego wymogu poprzez usunięcie wad wywołujących nierozpoznanie istoty sprawy stworzy gwarancje obiektywnego rozpoznania sprawy i da możliwość obrony stanowisk stron.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Renata Gąsior