

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. S.
przeciwko „P.” S.A. w W. Zakład L. w B.
o odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 lipca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 12 maja 2016 r., sygn. akt VI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od powoda na rzecz pozwanego 2.025 (dwa tysiące
dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 12 maja 2016 r. oddalił apelację B. S. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 31 października 2012 r., mocą którego oddalono jego powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony przez „P.” S.A. w W. - Zakład L. w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 1971 r., ostatnio na stanowisku Naczelnika Sekcji Eksploatacji B.

W dniu 28 lipca 2011 r. otrzymał on pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu

wypowiedzenia. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 października 2011 r. Rozwiązanie umowy zostało uzasadnione brakiem wywiązania się z nałożonych obowiązków przez: niepodjęcie działań zmierzających do zabezpieczenia dowodów na miejscu zdarzenia z dnia 25 lutego 2011 r. oraz niewydanie odpowiednich merytorycznych poleceń swojemu zastępcy, niewdrożenie postępowania wyjaśniającego wobec pracowników odpowiedzialnych za samowolne wycięcie drzew, niepowiadomienie Dyrektora Zakładu o zaistniałym zdarzeniu, niepowołanie komisji kwalifikacji materiałów odzyskanych z wycinki drzew, niewykonanie polecenia Zastępcy Dyrektora z dnia 10 marca 2011 r., złamanie zasady określonej w § 6 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Pracy Zakładu L. w B.. Drugą przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nadużycie zaufania pracodawcy przez próbę zatuszowania sprawy i doprowadzenie za jego wiedzą i pełną zgodą do wysłania wniosku o zgodę na wycinkę drzew już po faktycznym dokonaniu tej czynności.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 11 lipca 2013 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Najwyższy, na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez powoda, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał za trafne zarzuty procesowe powoda odnoszące się do nieustosunkowania się przez Sąd Okręgowy do całości materiału dowodowego sprawy. W toku ponownego postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy i dopuścił dowód z zeznań świadka Z. W., z uzupełniającemu przesłuchania świadka J. U., a także przeprowadził dowód z uzupełniających zeznań stron. Kierując się dyrektywą zawartą w wyroku Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy dokonał oceny czy pracodawca wykorzystał zdarzenie z dnia 25 lutego 2011 r. w sposób instrumentalny w celu ukrycia rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy po to, aby obejść ustawowy zakaz rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, określony w art. 18^{3e} k.p. Ponadto Sąd Okręgowy ocenił czy w związku z sytuacją wywołaną zdarzeniem z dnia 25 lutego 2011 r., pracodawca wyciągnął również konsekwencje wobec bezpośrednio zaangażowanych w sprawę wycinki drzew podwładnych powoda: K. P. i W. K..

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonane powodowi wypowiedzenie - w świetle powołanych przez ten Sąd norm - było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, jak i zasadne, a podane przyczyny okazały się prawdziwe, jasne i rzeczywiste. Wbrew stanowisku wyrażonemu w apelacji, przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazane w wypowiedzeniu były też wystarczająco konkretne.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w całości. Skargę oparto na podstawach naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz naruszeniu prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3e} § 1 k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p.; art. 39 k.p. w zw. z art. 40 oraz w zw. z art. 184 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.).

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w B. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w B. i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne a także oczywista zasadność skargi.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o nieprzyjęcie jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powodów kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przyjęcie skargi do merytorycznego rozpoznania jest następstwem skonkretyzowania, co najmniej jednej przesłanki umiejscowionej w treści art. 398⁹ § 1 pkt 1 – 4 k.p.c., która podlega badaniu podczas tzw. „przedsądu”, a więc na posiedzeniu, którego przedmiotem jest przyjęcie lub odmowa przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. W tej fazie postępowania tylko przesłanki z art. 398⁹ § 1 k.p.c. podlegają badaniu. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania winno zatem koncentrować się na wykazaniu istnienia takiej przesłanki, przy czym treść tego uzasadnienia nie może być dowolna, bo konieczne jest oparcie jej na argumentacji jurystycznej. Pozostaje to w ścisłym związku z modelem skargi kasacyjnej, w którym rozpoznanie skargi następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej oraz na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, które skarżący sprowadza do konieczności dokonania wykładni normy zawartej w art. 45 § 1 k.p. w związku z normą art. 18^{3e} k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p., w zakresie niedopuszczalności rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz w sytuacji skorzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Antycypując dalsze rozważania, należy podkreślić, że przez istotne zagadnienie prawne rozumie się problem o charakterze prawnym nie zaś faktycznym albo wynikającym z stwierdzonych przez skarżącego uchybień Sądu, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozstrzygnięcie stwarza realne i poważne trudności, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., I CSK 15/18, LEX nr 2499790). Nie jest zagadnieniem prawnym stwierdzenie o potrzebie dokonania oceny prawnej w określonym zakresie, skoro skarżący nie przedstawia argumentów, które świadczyłyby o możliwych rozbieżnościach interpretacyjnych, innych niż ocena, którą przyjął sąd drugiej instancji. Wywody przedstawione w skardze kasacyjnej,

ograniczone do zgłoszenia wątpliwości, w istocie stanowią pozór występowania w sprawie zagadnienia prawnego. Tak też jest w skardze.

Zgodnie z treścią art. 18^{3e} § 1 k.p. skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Zasadniczym celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed negatywnymi następstwami dochodzenia uprawnień w sposób zgodny z prawem. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Zasadniczym celem przepisu art. 18^{3e} § 1 k.p. jest ochrona pracownika przed negatywnymi następstwami dochodzenia uprawnień w sposób zgodny z prawem. Z tytułu podjęcia przez pracownika legalnych działań przeciwstawiających się naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji płacowej pracodawca nie może stosować jakichkolwiek sankcji prawa pracy, które prowadziłyby do niedopuszczalnego pozbawienia treści i skuteczności normatywnej bezwzględnie obowiązujących przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2009 r. uznał powoda nierówno traktowanym w zatrudnieniu i przyznał mu odszkodowanie wyrównujące wynagrodzenie. Skorzystanie przez pracownika z tych uprawnień oznacza zatem negatywną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Ponieważ ustawodawca nie wskazał terminu, w jakim ochrona ta przysługuje, w związku z czym należy przyjąć, że obejmuje ona bezterminowo wszelkie negatywne działania wobec pracownika, motywowane zdarzeniami związanymi ze skorzystaniem z uprawnień dotyczących dyskryminacji. Natomiast w sprawie Sądy *a meriti* ustaliły, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako jego przyczynę wskazano brak wywiązania się z nałożonych obowiązków. Przyczyną rozwiązania

umowy o pracę było też nadużycie zaufania pracodawcy przez próbę zatuszowania sprawy i doprowadzenie za wiedzą i pełną zgodą powoda do wysłania wniosku o zgodę na wycinkę drzew już po faktycznym dokonaniu tej czynności. Należy podkreślić, że krytycznej ocenie pracodawcy wobec postawy powoda w ustalonych w sprawie okolicznościach, nie można w sposób automatyczny przypisywać motywacji zdarzeniami związanymi ze skorzystaniem przez powoda z uprawnień dotyczących dyskryminacji. Natomiast po stronie pracownika, w przypadku wykazania, że rzeczywistym motywem takiego wypowiedzenia było wcześniejsze skorzystanie przez niego z uprawnień (uprawnienia) z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wypowiedzenie takie - mimo jego abstrakcyjnego charakteru - należałoby uznać za wadliwe (naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę). Nie można jednak uchylać bezprawności każdego zachowania pracownika, powołując się na brak możliwości wyciągnięcia konsekwencji z racji na negatywną przesłankę wypowiedzenia zawartą w art. 18^{3e} § 1 k.p. Zachowanie równości w zatrudnieniu nie może być zaś celem samym w sobie i prowadzić do automatycznego stosowania regulacji tam zawartej.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę (a nie tylko apelację) prawidłowo przyjął, że powód nie wykazał, aby istotnie prawdziwym powodem wręzonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę była chęć pracodawcy odwetu na nim, natomiast pozwany udowodnił, że prawdziwe były przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Tym samym nie mogło dojść do naruszenia art. 45 § 1 k.p. Użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Tym samym pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, a oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Artykuł 45 § 1 k.p. ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownikom na takich

stanowiskach stawiane są niewątpliwie wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością.

Stwierdzenie przez Sądy *a meriti*, że na gruncie niniejszej sprawy, nie zaistniała przyczyna wypowiedzenia w ujęciu negatywnym wyrażona w treści art. 18^{3e} § 1 k.p. nie wypełnia również postulatu wykazania oczywistości zasadności skargi. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiąże się z ewidentną i widoczną już na pierwszy rzut oka wadliwością zaskarżonego orzeczenia, której stwierdzenie nie wymaga prowadzenia bardziej złożonych rozumowań (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 r., IV CSK 601/17, LEX nr 2500416). Co więcej, przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia i do istnienia takiego związku między wytykanym uchybieniem, a wynikiem postępowania w sprawie powinien zmierzać skarżący. Zaskarżony przez powoda wyrok z całą pewnością nie jest dotknięty wadliwością o takich cechach. Na marginesie należy również dodać, w kontekście jednego uzasadnienia sporządzonego przez skarżącego dla wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zarzutów kasacyjnych, że uzasadnienie wniosku o przyjęcia skargi do rozpoznania odwołujące się do przyczyny określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., nie może polegać na odniesieniu do podstaw kasacyjnych, bądź też do ich powtórzenia choćby nawet w zmodyfikowanej formie, ani być sformułowane w sposób, który wymagałby oceny ich zasadności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2018 r., IV CSK 618/17, LEX nr 2500419).

Istotnego zagadnienia prawnego nie stanowi również podniesiona przez skarżącego potrzeba wykładni art. 39 k.p. Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne ("dopracować" do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych. Tak więc osoba, która zgodnie

z ustawą może uzyskać uprawnienie emerytalne w wieku niższym niż powszechny, korzysta z ochrony gwarantowanej w art. 39 k.p. w okresie poprzedzającym osiągnięcie przez nią obniżonego wieku i traci tę ochronę (definitywnie) w dacie osiągnięcia tego niższego wieku. Taki pracownik nie uzyska już (ponownej) ochrony po ukończeniu wieku obniżonego a przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, LEX nr 2254792). Uznanie, że pracownik po zakończeniu okresu ochronnego z art. 39 k.p. wskutek spełnienia przesłanek do emerytury w obniżonym wieku, wchodzi w kolejny okres ochronny wynikający z oczekiwanego nabycia prawa do emerytury w normalnym wieku emerytalnym, prowadziłoby do sprzecznego z prawem wydłużenia okresu ochronnego. Inaczej mówiąc, ochrona z art. 39 k.p. jest zbędna, gdy niepotrzebny staje się cel, któremu ona służy.

Zarzut uchybienia treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Dotyczy to więc sytuacji, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Artykuł 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

