

Sygn. akt I PK 126/18

POSTANOWIENIE

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r. oddalił apelację powoda K. S. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 20 kwietnia 2017 r. oddalającego powództwo przeciwko W. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. likwidacja stanowiska pracy spowodowana przyczynami organizacyjnymi i ekonomicznymi, mającymi na celu racjonalizację zatrudnienia poprzez likwidację stanowiska pracy powoda z przekazaniem części

zadań innym pracownikom, była prawdziwa. Po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko powoda faktycznie zostało zlikwidowane, a w zatrudnieniu pozostały dwie osoby, pracujące na odmiennych niż powód stanowiskach, mające szersze niż on uprawnienia, które przejęły jego obowiązki pozostałe po ograniczeniu produkcji chłodziw. Wbrew odmiennemu twierdzeniu powoda w sprawie doszło do restytucji jego stosunku pracy, zgodnie z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 28 czerwca 2016 r., IV P (...), przywracającym powoda do pracy w pozwanej Spółce. Powód stawiał się bowiem w zakładzie pracy w ustalonym przez zarząd terminie, a pracodawca - traktując go jako pracownika - skorzystał z uprawnień do swobodnego kształtowania zatrudnienia, składając mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wprawdzie nastąpiło to przed skierowaniem powoda na obowiązkowe badania lekarskie, jednak nie oznacza to braku restytucji stosunku pracy, stanowiąc jedynie pewne uchybienie obowiązkowi pracodawcy.

Wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powoda, który wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy na poprzednie warunki zatrudnienia, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skargę kasacyjną oparto na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego oraz postępowania, a mianowicie: 1) art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. oraz art. 26 k.p. w związku z art. 229 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na nieuwzględnieniu, że obejmuje on swoją hipotezą nie tylko formalną, ale i faktyczną odmowę pracodawcy ponownego zatrudnienia, do której dochodzi przez brak dopuszczenia pracownika do pracy i jej rozpoczęcia, co doprowadziło do przyjęcia, że wypowiedzenie przywróconemu pracownikowi umowy o pracę nie stanowiło naruszenia art. 48 k.p., zatem było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę; 2) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że w ramach badania formalnych aspektów wypowiedzenia sąd ustala także prawdziwość bądź nieprawdziwość przyczyny, podczas gdy według kryteriów wypracowanych w orzecznictwie w odniesieniu do stosowania art. 30 § 4 k.p. aspekt prawdziwości przyczyny nie mieści się w kategoriach formalnych, a

materialnych; 3) art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że badanie prawdziwości przyczyny podanej w uzasadnieniu leży w zakresie badania wymagań formalnych z art. 30 § 4 k.p., a nie w kategorii zasadności wypowiedzenia; 4) art. 45 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu oceny aktualności przyczyn wypowiedzenia z pominięciem okoliczności, że jedyna z sześciu wskazanych przez pracodawcę przyczyn, uznana za prawdziwą, odnosiła się do okresu poprzedzającego ponowne zatrudnienie powoda, co doprowadziło do wydania wyroku opartego tylko na części normy art. 45 § 1 k.p., z pominięciem alternatywnej przyczyny uwzględnienia roszczeń pracownika, a to legalności wypowiedzenia umowy o pracę; 5) art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegające na nie dostrzeżeniu w nim faktu, że uchwała zarządu pracodawcy o likwidacji stanowiska pracy powoda została podjęta już po wyroku przywracającym go do pracy i w dacie poprzedzającej zgłoszenie gotowości do pracy; 6) art. 328 § 2 k.p.c., przez niewyjaśnienie przyczyn zastosowania art. 45 § 1 k.p. z pominięciem alternatywnej przyczyny uwzględnienia roszczeń pracownika (legalności wypowiedzenia umowy o pracę), a poprzestanie na stwierdzeniu braku naruszenia art. 30 § 4 k.p. z uwagi na „prawdziwość” przyczyny, co rodzi wewnętrzną sprzeczność tego uzasadnienia, gdyż prawdziwość to element oceny zasadności, a nie legalności.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód powołał się na przesłankę występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania, czy po zgłoszeniu przez pracownika w terminie określonym w art. 48 k.p. gotowości do pracy po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy i jego stawieniu się w pracy pracodawca jest uprawniony do wręczenia temu pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zanim pracownik faktycznie pracę podejmie, czy też złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie między zgłoszeniem przez pracownika gotowości do pracy, a jej faktycznym podjęciem (co wszak jest uzależnione od pracodawcy, który po skierowaniu na badania lekarskie decyduje o dopuszczeniu pracownika do pracy), stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a to art. 48 k.p. lub innego przepisu, np. art. 282 § 2 k.p., względnie art. 218 § 2 k.k. W razie udzielenia przez Sąd

Najwyższy odpowiadzi twierdzącej na tak sformułowane zagadnienie prawne, zdaniem powoda, wyłania się potrzeba rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy czasowego zakresu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., która mogłaby być wskazana przez pracodawcę, a w szczególności czy zaistnienie co do pracownika takiej przyczyny może wystąpić przed dniem, w którym zgłosi on pracodawcy swoją gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu do pracy.

Ze względu na znaczenie dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw wymaga udzielenie przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na pytanie, czy wskazanie niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, a zaistniałej sprzed daty zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy będzie prawidłowym podaniem przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., czy też należy uznać, że w ten sposób dochodzi do naruszenia tej normy jako przepisu o wypowiedzaniu umów o pracę przez niepodanie przyczyny skoro odnosi się ona do okresu sprzed przywrócenia do pracy, a tym samym czy dochodzi do spełnienia przesłanki naruszenia przepisu o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem

sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania.

Dla przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego konieczne jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Jednocześnie zagadnienie prawne powinno być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z

dokonanych przez sąd ustaleń (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571). Chodzi więc o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 czy z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze kasacyjnej i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383; z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934).

Na podstawie powyższych wywodów należy stwierdzić, że kwestie poruszane przez skarżącego, mające uzasadniać występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, były już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, a ponadto nie jest wystarczające dla tej przesłanki przedsądu ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do

problemów interpretacyjnych przepisów (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Skarżący pierwsze z zagadnień prawnych wiąże z art. 48 § 1 k.p., stosownie do którego pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Tymczasem w sprawie Sądy obu instancji ustaliły, iż skarżący – po uzyskaniu prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy w pozwanej Spółce - w terminie określonym w tym przepisie zgłosił gotowość do podjęcia pracy, stawiając się w siedzibie pracodawcy i tego samego dnia otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązek niezwłocznego zgłoszenia przez pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem sądowym do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy ma przede wszystkim znaczenie prawne, a nie faktyczne, co oznacza, że nie zawsze wymagane jest faktyczne podjęcie pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy. Przeszkodą w faktycznym podjęciu pracy może być potwierdzona okresowa niezdolność przywróconego pracownika do pracy. Także zwolnienie przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy pracownika przywróconego prawomocnym wyrokiem do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia stanowi („równoważy”) podjęcie pracy przez przywróconego do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia w rozumieniu art. 48 § 1 k.p. (por. uchwałę - zasadę prawną - składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 10/07, LEX nr 898862; z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 272/11, LEX nr 1254675; z dnia 21 października 2015 r., I PK 308/14, LEX nr 1925794). Oznacza to, że skarżący podjął zatrudnienie w pozwanej Spółce w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego [...] K. z dnia 26 lipca 2016 r., a takiej oceny nie zmienia nieskierowanie go przez pracodawcę na badania lekarskie celem stwierdzenia braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy, mimo iż taki obowiązek ciąży na pracodawcy.

Odnosząc się do kolejnych zagadnień prawnych powiązanych z zakresem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który został przywrócony do pracy, to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2018 r., I PK 150/17 (LEX nr 2577411), uznał, że możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który stawiał się do pracy na podstawie wyroku przywracającego go do pracy już piątego dnia od zgłoszenia gotowości do pracy, gdy pracodawca faktycznie podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi jeszcze przed przystąpieniem pracownika do świadczenia pracy z uwagi na zdarzenia mające miejsce przed datą restytucji stosunku pracy. Przypomniano, że nadal zachowuje aktualność teza XIII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w której stwierdzono, iż w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W wyroku z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08 (LEX nr 489012), Sąd Najwyższy wskazał, że okresu tego z góry sprecyzować się nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych.

Nie może także zniknąć z pola widzenia, że zagadnienie prawne skarżący oparł na założeniu, iż podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, tj. likwidacja stanowiska, pracy była pozorna. W rozpoznawanej sprawie Sady obu instancji korzystając ze swoich kompetencji rozważyły, czy podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570) i ustaliły, że likwidacja stanowiska pracy skarżącego była rzeczywista. Według utrwalonego orzecznictwa, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to usprawiedliwia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr

737264; z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 182/13, LEX nr 1646043). Taki sam skutek w zakresie roszczeń wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 531844). Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie pracownika, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). W sprawie objętej skargą kasacyjną obowiązkiem Sądu drugiej instancji było zatem ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy skarżącego, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia według kryteriów określonych w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy z obowiązku tego się wywiązał.

Również eksponowana we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej kwestia dotycząca różnic między formalnymi (wskazanie przyczyn) a materialnymi (badania jego zasadności) wymogami wypowiedzenia umowy o pracę i konsekwencji z tym związanymi była już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. W orzecznictwie dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę dominuje bowiem pogląd, że art. 45 § 1 k.p. wskazuje na istnienie wyraźnej dystynkcji między czysto formalnym kryterium oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę - jakim jest jego zgodność z przepisami („legalność”) i to też nie wszelkimi, ale tymi, które dotyczą rozwiązywania stosunków pracy w omawianym trybie - a merytoryczną

zasadnością decyzji tej treści. Wszelkie wadliwości oświadczeń woli pracodawcy kwalifikowane jako naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę nie są tożsame z bezzasadnością owego wypowiedzenia. To ostatnie pojęcie wypełnia bowiem inną część hipotezy normy art. 45 § 1 k.p. i samo, bez względu na wspomniane wadliwości oświadczenia woli podmiotu zatrudniającego, implikuje określony w dyspozycji tej normy skutek w postaci przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 75/08, LEX nr 517999). W powołanym w skardze wyroku z dnia 12 października 2017 r., I PK 300/16 (LEX nr 2370770), Sąd Najwyższy uwypuklił, że „należy rozróżniać czysto formalne wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości, bezpośredniości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, że według art. 45 § 1 k.p. istnieją dwie alternatywne przyczyny uwzględnienia roszczeń pracownika na podstawie tego przepisu - albo wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis ten nie odróżnia nieprawdziwości przyczyny od jej niezasadności. (...) Formalne aspekty wypowiedzenia są badane według kryteriów wypracowanych w orzecznictwie w odniesieniu do stosowania art. 30 § 4 k.p. (przyczyna musi być konkretna, wystarczająco jasno i zrozumiale dla pracownika skonstruowana, nie może być pozorna). Prawdziwość czy nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia nie mieści się w kategoriach formalnych, lecz materialnych, co lokuje tę kategorię bliżej zasadności wypowiedzenia niż czysto formalnego opisu okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie”. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 k.p. pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p., jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie

naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. A zatem, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 oraz z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia). Natomiast to, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i wystarczające), stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Wobec wyjaśnienia przez judykaturę podnoszonych przez skarżącego zagadnień prawnych, nie istnieje wskazana przesłanka przedsądu, co skutkuje odmową przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.