

Sygn. akt I PK 197/16

POSTANOWIENIE

Dnia 19 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa P. H.
przeciwko B. Spółce jawnej z siedzibą w O.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 stycznia 2016 r., sygn. akt V Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 21 stycznia 2016 r. zmienił zaskarżony apelacją pozwanej B. Spółki jawnej w O. wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 17 sierpnia 2015 r. i oddalił powództwo P. H. wniesione przeciwko pozwanej o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Powód P. H. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 21 stycznia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 3¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i w związku z art. 30 § 4 k.p., a także naruszenie prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący podniósł,

że skarga ta jest oczywiście uzasadniona, ponieważ „w toku postępowania przed Sądem Okręgowym i podejmowanych przez ten Sąd czynności decyzyjnych związanych z wydaniem zaskarżonego orzeczenia nie została zrealizowana funkcja rozpoznawcza prowadzonego postępowania, gdyż nie zostały zbadane podstawy formalne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem”.

Skarżący podkreślił, że od początku kwestionował okoliczność związaną z prawem do reprezentacji pozwanej Spółki przez A. K.. W tym zakresie wskazana osoba nie okazała się bowiem żadnym wiarygodnym dokumentem potwierdzającym okoliczność umocowania. Sąd rozpoznający sprawę zajął się natomiast przyczynami merytorycznymi uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę, a zupełnie pominął okoliczność związaną z przyczynami formalnymi. Tym samym, sprawa nie została rozpoznana na podstawie wszechstronnego rozważenia wszystkich istotnych okoliczności faktycznych sprawy. Zbadanie wypowiedzenia umowy o pracę jedynie pod kątem przyczyn merytorycznych nie zwalania Sądu od zbadania przyczyn formalnych, tym bardziej, że owe warunki formalne były od początku kwestionowane. Złożenie dokumentu przez pozwaną bez daty pewnej pozwala stwierdzić z „dużą dozą prawdopodobieństwa graniczącą z pewnością”, iż w sprawie występuje nieudolna próba następczego wykazania umocowania, co w kontekście danych wskazanych w Krajowym Rejestrze Sądowym pozwanej Spółki oraz braku daty pewnej na dokumencie przedłożonym przez pozwaną, nie może zostać uznane za wykazanie umocowania A. K. do działania i reprezentowania pozwanej w sprawach z zakresu prawa pracy.

Nadto, zdaniem skarżącego, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania „uzasadnione jest uchyleniem zaskarżonego wyroku”, który jest niezgodny z dotychczasową linią orzecniczą Sądu Najwyższego. Dotychczasowe jednolite orzecznictwo w tym zakresie pozwala na przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być podana precyzyjnie, w sposób zrozumiały i odpowiadający prawu. Zaskarżony wyrok „wyłamuje się” zaś z tego nurtu orzeczniczego, gdyż przyjmuje się w nim, że samo wskazanie w uzasadnieniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jako „utrata zaufania” może stanowić podstawę skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej „na czas określony”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada także przypomnieć, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia

1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Odnosząc się do podnoszonej w tym wniosku kwestii nieprawidłowej reprezentacji pozwanej przy dokonywaniu wypowiedzenia skarżącemu umowy o pracę, Sąd Najwyższy przypomina przede wszystkim, że zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p., czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną może dokonywać zarówno osoba lub organ zarządzający tą jednostką, jak i wyznaczona do tego osoba, która nie musi pełnić funkcji organu jednostki organizacyjnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalony należy uznać zaś pogląd, zgodnie z którym możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidują to przepisy Kodeksu spółek handlowych (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842 oraz z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759). Niezależnie od tego możliwe jest także upoważnienie konkretnej osoby do dokonywania takich czynności przez udzielenie jej stosownego pełnomocnictwa. Wynikająca z treści wniosku sugestia skarżącego, jakoby dane o takiej osobie musiały zostać ujawnione w Krajowym

Rejestrze Sądowym, jest przy tym zupełnie nieuprawniona. Z kolei, za niczym nieoparte, a przez to za nieuzasadnione, należy uznać twierdzenie skarżącego, że późniejsze złożenie przez pozwaną dokumentu potwierdzającego wyznaczenie wymienionej w nim osoby do dokonywania w imieniu pozwanej czynności z zakresu prawa pracy stanowiło „nieudolną próbę następczego wykazania umocowania. W żadnym razie niezakwestionowanie przez Sądy *meriti* owego dokumentu nie może więc zostać uznane za argument świadczący o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Co do drugiej okoliczności, która – zdaniem skarżącego – przemawia za przyjęciem oczywistej zasadności jego skargi kasacyjnej, należy z kolei przypomnieć, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego konkretność przyczyny wypowiedzenia, spełniająca kryteria określone w art. 30 § 4 k.p., polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma natomiast miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak

sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

Zdaniem Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, wbrew odmiennemu stanowisku wyrażonemu w ocenianym wniosku, wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował taką właśnie wykładnię art. 30 § 4 k.p., uwzględniając ją w ramach oceny prawnej przyczyny podanej w wypowiedzeniu dokonanym przez pozwaną w stosunku do skarżącego. Nie polega przy tym na prawdziwej sugestii, jakoby przyczyna ta ograniczała się do „utrąty zaufania”, gdyż w treści oświadczenia o wypowiedzeniu skarżącemu umowy o pracę podano, że jest nią „utrata zaufania przełożonych do pracownika wywołana licznymi konfliktami z innymi pracownikami i w związku z tym utrudnioną współpracą, niezbędną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Dodano też, że opinia ta jest wyrażona również w oparciu o treść notatki służbowej z dnia 8 sierpnia 2014 r., co do której skarżący nie wniósł uwag. Uznanie przez Sąd Okręgowy, że sposób podania przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spełniał przesłanki art. 30 § 4 k.p., z całą pewnością nie mogło zatem zostać ocenione jako kwalifikowane naruszenie tego przepisu.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania jego skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpatrzeniu. Dlatego, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

l.n