

POSTANOWIENIE

Dnia 29 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. O.
przeciwko "P." Spółce Akcyjnej w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 11 grudnia 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2015 r., Sąd Okręgowy w P. odrzucił apelację M. O. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 10 marca 2015 r., w zakresie roszczenia o sprostowanie akt osobowych; natomiast w pozostałym zakresie apelację oddalił.

W sprawie ustalono, że M. O. był zatrudniony w „P.” S.A. w P. od kwietnia 1994 r. W dniu 16 października 2013 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę wskazując, jako przyczynę przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki działalności pracodawcy, nieuzasadnione podważanie kompetencji pracowników

W., rozpowszechnianie informacji dotyczących rzekomych nieprawidłowości funkcjonowania W. i pracy osób tam zatrudnionych, obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych, a w konsekwencji utratę zaufania.

Pozwem z dnia 28 października 2013 r. M. O. wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania w kwocie 23.750,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

W piśmie z dnia 12 lutego 2015 r. powód rozszerzył powództwo wnosząc o sprostowanie wypowiedzenia umowy o pracę i wskazanie prawdziwej przyczyny, a także sprostowanie akt osobowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i w oparciu o dowody zaoferowane przez strony dokonał trafnych ustaleń faktycznych, bez przekroczenia uprawnienia do swobodnej oceny dowodów. Nieuwzględnienie zaś przez sąd rozpoznawczy wniosków dowodowych strony nie stanowi, w ocenie Sądu Okręgowego, pozbawienia możliwości obrony jej praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. i nie może uzasadniać zarzutu nieważności postępowania. Ponadto w świetle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy pracodawca mógł - z obiektywnej perspektywy - utracić zaufanie do powoda, co nie wynikało z arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Tym samym zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w z w. z art. 9 cywilnoprawnej Konwencji o korupcji z dnia 4 listopada 1999 r., jest niezasadny. W ocenie Sądu Okręgowego Konwencja ta nie ma zastosowania w niniejszej sprawie. Zarzut zaś naruszenia art. 30 § 4 k.p. jest nieuzasadniony w sytuacji, gdy wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny okazały się rzeczywiste, prawdziwe, istniejące, potwierdzone przez dowody przeprowadzone w sprawie i to zarówno przez dowody z dokumentów, jak i z zeznań świadków. Nietrafnym okazał się także zarzut naruszenia art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód, który zaskarżył orzeczenie w części oddalającej powództwo i zasądzającej od powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Skarga oparta została na naruszeniu przepisów postępowania i naruszeniu prawa materialnego.

Jednocześnie skarżący sformułował wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania, albowiem istnieje w sprawie istotne zagadnienie prawne

sprowadzające się do udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w sprawie o przywrócenie do pracy do kognicji Sądu należy zbadać tylko i wyłącznie przyczyn rozwiązania stosunku pracy podniesionych przez pracodawcę w wypowiedzeniu, nawet wobec zasady prawdy materialnej i podnoszonym w związku z nią zarzutem pozorności przyczyn wypowiedzenia w sytuacji gdy pracodawca narusza w ten sposób zasady współżycia społecznego?

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę, „P.” S.A. w P. wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania, nie występują bowiem w sposób oczywisty okoliczności, które uzasadniałyby jej rozpoznanie. Niewątpliwie wymogiem formalnym skargi (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wymieniona powinność ma na celu uruchomienie instytucji „przedsądu”, czyli posiedzenia w gestii przyjęcia albo odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej. Przepis art. 398⁹ § 1 k.p.c. ustanawia zamknięty katalog okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. W ten sposób wyznacza ramy badawcze przedsądu.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na jedną z okoliczności wymienionych w powołanym wyżej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a mianowicie występowanie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie chodzi też o formalne powołanie się na wybraną podstawę, lecz o jej jurydyczne uzasadnienie. Stąd skarżący jest zobowiązany do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. Jak wyjaśniono w orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawienie okoliczności, uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Konieczne jest wyjaśnienie, jakie zagadnienie prawne występuje w sprawie i dlaczego jest ono istotne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2016 r., V CSK 4/16, LEX nr 2110562). Skarżący w sposób ogólny odwołał się do wymienionej wyżej przesłanki, przedstawiając pytanie, na które - jego zdaniem - Sąd Najwyższy powinien odpowiedzieć.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, które wymaga interwencji Sądu Najwyższego.

Norma prawna dekodowana z treści art. 45 § 2 k.p., w aktualnej postaci, nie była nowelizowana przez ostatnie kilkanaście lat obowiązywania Kodeksu pracy i do dnia dzisiejszego doczekała się bogatego orzecznictwa, jak i licznych opracowań doktrynalnych. Dotyczy jednak jednej z kardynalnych instytucji prawa pracy, jaką jest problematyka związana z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPIUS 2001 Nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPIUS 1998 Nr 8, poz. 243). Wskazanie przyczyny oznacza zatem przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia zdaniem pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. W szczególności ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPIUS 2000 Nr 14, poz. 548). Wskazanie

takiej, rzeczywiście istniejącej i konkretnej przyczyny jest wstępnym warunkiem oceny zasadności wypowiedzenia na podstawie art. 45 § 1 k.p. Podanie prawdziwej i konkretnej, lecz nieuzasadniającej wypowiedzenia przyczyny, nie narusza jednakże art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580). Do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Tak też uczynił Sąd Okręgowy, który nie kwestionował prawidłowego skonkretyzowania i prawdziwości podanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia, a kwestię wagi i charakteru przyczyny ocenił, co wynika jasno z toku jego wyводу, w świetle art. 45 § 1 k.p.

Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, LEX nr 2066986). W pełni trafnie Sąd Okręgowy wziął zatem pod uwagę fakt, że nie można zaakceptować postępowania pracownika polegającego na odmowie wykonywania poleceń przełożonych oraz kreującego napięcia i konflikty w zakładzie pracy, bowiem zachowanie takie należy uznać za niedopuszczalne, nawet jeżeli stanowiłoby wyraz niezadowolenia pracownika z powodu nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy. Lekceważący i obraźliwy stosunek do przełożonych, odmowa wykonania poleceń, podważanie kompetencji pracowników, zarzucanie im bezprawnych działań uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 538; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97,

OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 165; z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNAPiUS 1999 Nr 21, poz. 683; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 Nr 1, poz. 14; z dnia 12 lipca 2001, I PKN 539/00, OSNAPiUS 2000 Nr 19, poz. 711; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005 Nr 11, poz. 259; z dnia 26 września 2006 r., II PK 348/05, LEX nr 567846). W wyroku z dnia 19 lutego 2009 r., (II PK 156/08, LEX nr 156/08), Sąd Najwyższy stwierdził, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia.

Należy również podkreślić, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznym interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 r. (II PK 306/09, LEX nr 602696), podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja, upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.), jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznym interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika, lecz mające charakter osobisty lub rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zapatrywanie zatem, wedle którego klauzule „wypowiedzenia nieuzasadnionego” i „zasad

współżycia społecznego” należy traktować subsydiarnie, prowadzi do wniosku, że pracodawcę obarcza ciężar dowodu istnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Powinien on zatem wykazać, jakie obowiązki i z jakiej przyczyny zostały naruszone przez pracownika. Na pracowniku natomiast ciąży *onus probandi* na okoliczność sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego.

Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy nie można pominąć, że za pomocą norm prawa materialnego skarżący zmierza do zanegowania ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych. W celach porządkowych należy zasygnalizować, że Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem ten ostatni również jest „sądem faktu” i w myśl ogólnie niekwestionowanych zapatrywań orzecznictwa oraz doktryny kontynuuje postępowanie merytoryczne w ramach systemu apelacji pełnej (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, Biul. SN 2003 nr 3, s. 14), o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz orzekł o kosztach procesu (art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).