

Sygn. akt I PK 254/13

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa K. M.
przeciwko S. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie i odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 lutego 2014 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 20 maja 2013 r., sygn. akt IV Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 maja 2013 r. Sąd Okręgowy w T. zmienił w całości wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 29 listopada 2012 r. i oddalił powództwo K. M. przeciwko S. [...] Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę i odprawę.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił: I. naruszenie przepisów postępowania, tj.: 1) art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. z uwagi na: a) brak sporządzenia uzasadnienia wyroku w sposób odpowiadający wymogom tego przepisu; b) wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia; 2) art. 378 § 1 k.p.c., przez brak analizy przedstawionych w apelacji zarzutów co do niewłaściwego wykonywania zadań przez powoda, niewłaściwej polityki kadrowej oraz zarzutu naruszenia art. 233 § 1

k.p.c. i bezzasadne podzielenie stanowiska strony apelującej; 3) art. 382 k.p.c., przez brak analizy i oceny pozostałego materiału zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji odnoszącego się do okoliczności podważających zasadność dokonanego wypowiedzenia; II. naruszenie prawa materialnego przez: 1) błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p.; 2) niezastosowanie art. 117 § 2 k.p., 3) wadliwą wykładnię art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskutek błędnego uznania, że przyczyny podane powodowi w wypowiedzeniu są przyczynami dotyczącymi pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji strony pozwanej, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniony został: I. potrzebą wykładni budzącego poważne wątpliwości i wywołującego rozbieżności w orzecznictwie art. 45 § 1 k.p. z uwagi na potrzebę wyjaśnienia, czy zakres pojęcia „uzasadniona przyczyna wypowiedzenia” jest ograniczony do jej konkretności i prawdziwości, czy też istotną przesłanką ujętą w tym przepisie jest rodzaj, charakter i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia oraz jej związek z osobą pracownika i wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, a nadto potrzebą wykładni przesłanki prawdziwości przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, a przede wszystkim sprecyzowania, czy przesłanka ta sprowadza się do obiektywnego wystąpienia okoliczności wskazanych jako powód rozwiązania umowy o pracę, czy też dla spełnienia przesłanki prawdziwości niezbędne jest wykazanie, że w konkretnych okolicznościach dany fakt był rzeczywistym, a nie jedynie pozornym, motywem wypowiedzenia umowy o pracę; II. oczywistą zasadnością skargi z uwagi na praktyczny brak analizy i odniesienia się do podstawowych przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, tj. „zasadności wypowiedzenia” oraz „prawdziwości podanych w wypowiedzeniu przyczyn”, brak uzasadnienia prawnego w zakresie przesłanek z art. 45 k.p., ograniczenie pojęcia zasadności wypowiedzenia do tego, czy podane przyczyny obiektywnie zaistniały, przy całkowitym pominięciu szeregu innych okoliczności niezbędnych dla oceny

zasadności wypowiedzenia oraz oparcie się na wadliwej wykładni pojęcia „prawdziwości” przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na sprowadzenie tego pojęcia jedynie do poziomu obiektywnie istniejącego faktu, przy braku weryfikacji, na ile fakt ten rzeczywiście był powodem wypowiedzenia umowy, a na ile rzeczywistym motywem pracodawcy były leżące po jego stronie przyczyny ekonomiczne. W ocenie skarżącego, oczywista zasadność skargi wynika też z wewnętrznej sprzeczności i niekonsekwencji stanowiska Sądu drugiej instancji, w tym w wydaniu orzeczenia sprzecznego z przywołanym przez ten Sąd orzecznictwem w zakresie stosowania art. 45 k.p., a co ważniejsze sprzeczności wiążącej się z prezentowanym przez Sąd Okręgowy stanowiskiem, że brak winy nie przesądza o niezasadności wypowiedzenia stosunku pracy, a przyczyną taką może być też zdarzenie niezależne od pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Ponadto rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Wbrew stanowisku skarżącego, Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyjaśniał formułowane przez niego wątpliwości, stwierdzając, że ustawodawca rozróżnia czysto formalne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., od zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. 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., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowana jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (na przykład przypisywane pracownikowi przewinienie jest błahe albo wskazana przyczyna nie ma związku ze stosunkiem pracy bądź też ma ona charakter dyskryminacyjny). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie. Podejmując się takiej analizy trzeba mieć na względzie to, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W rezultacie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy jak i pracownika i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia

(por. wyrok z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i szeroko w nim przytoczone wcześniejsze orzecznictwo).

Z kolei z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por. między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, niepublikowane i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, iż jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania koniecznej jest wykazanie kwalifikowanej podstawy naruszenia prawa materialnego lub procesowego widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną.

Skarżący nie wykazuje istnienia tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność ze względu na obrazę przez Sąd drugiej instancji art. 45 § 1 k.p., gdyż po pierwsze - „brak prawnego uzasadnienia podstawy rozstrzygnięcia” nie leży w płaszczyźnie tego przepisu, a po drugie - wywód skarżącego w omawianym zakresie pozostaje poza stanem faktycznym sprawy, z którego wynika, że rekrutacja kadry pracowniczej należała także do obowiązków powoda; w okresie od 5 czerwca do 17 października 2011 r. skarżący był niezdolny do pracy z powodu choroby; podczas zarządzania oddziałem przez inną osobę jego wyniki uległy znacznej poprawie; oddział strony pozwanej w T. był najgorszym oddziałem w kraju w 2011 r.; łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2012 r.; jeszcze wiosną 2012 r. strona pozwana prowadziła rekrutację na stanowisko kierownika oddziału w T.; oddział ten przestał funkcjonować dopiero od sierpnia 2012 r. W tej sytuacji twierdzenie skarżącego, iż „nie może budzić wątpliwości, że dokonane [mu]

wypowiedzenie narusza przepisy prawa i *de facto* podana przyczyna jest pozorna - albowiem rzeczywistym motywem są przyczyny ekonomiczne pracodawcy" nie może podważać oceny Sądu drugiej instancji, że trudno dopatrzeć się związku „między rozwiązaniem umowy o pracę z powodem a likwidacją oddziału w T. po upływie okresu pół roku”.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[aw]