

Sygn. akt I PK 299/15

POSTANOWIENIE

Dnia 27 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko Urzędowi Miasta w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 12 marca 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 12 marca 2015 r. oddalił apelację Urzędu Miasta w R., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 13 października 2014 r.

Przedmiotem postępowania było żądanie przywrócenia do pracy. Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Wynikało z nich, że strony łączyła umowa o pracę. Od dnia 31 maja 2012 r. powód P.W. wykonywał obowiązki inspektora w Wydziale [...]. W myśl zarządzenia obowiązującego w Urzędzie Miejskim w R. - pracownik, który został przywrócony do pracy i trafiał na inne stanowisko, winien być oceniony po trzech miesiącach pracy. Dnia 31 sierpnia 2012 r. powód otrzymał negatywną ocenę okresową, sporządzoną przez A. B. i zaakceptowaną przez A. J.. Pracodawca najniżej ocenił

wiedzę specjalistyczną powoda, jakość wykonywanych przez niego zadań, samodzielność i umiejętność podejmowania decyzji oraz inicjatywę i kreatywność. Powód złożył odwołanie od oceny, ale nie zostało ono uwzględnione. W dniu 28 września 2012 r. pozwany powtórnie wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Uzasadniając swoją decyzję podał, że utracił do powoda zaufanie w związku z nienależytym wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, niestosowaniem się do poleceń przełożonego w obszarze przestrzegania porządku i dyscypliny czasu pracy, co prowadziło do dezorganizacji pracy i podważało zasady dotyczące kierownictwa. Jako przyczynę rozwiązania zatrudnienia podał także niską przydatność do pracy na zajmowanym stanowisku, co wynika z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.

Sąd odwoławczy argumentował, że z uwagi na to, że powód był pracownikiem samorządowym, znajdował do niego zastosowanie szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, uregulowany w art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202), zgodnie z którym uzyskanie ponownej negatywnej oceny przez pracownika samorządowego skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Tryb ten wymaga oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy, ze wskazaniem negatywnych ocen pracy jako przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 155/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 31). Zdaniem pozwanej, tryb ten mógł, ale nie musiał być zastosowany wobec powoda, jako że dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia na zasadach ogólnych, wynikających z kodeksu pracy, niezależnie od uzyskiwanych przez pracownika ocen okresowych.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że na pracodawcy ciąży obowiązek precyzyjnego wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, wynikający z art. 30 § 4 k.p. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie

przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu, a Sądowi dokonanie oceny czy wskazane przyczyny są rzeczywiste i uzasadnione. Co prawda w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób zbyt ogólny, ale tylko wtedy, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Jednakże nawet w takiej sytuacji z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę.

Zważywszy na przedstawioną regułę w ocenie Sądu odwoławczego przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była niekonkretna, nieprecyzyjna, a tym samym niezrozumiała dla powoda. Na podstawie treści wypowiedzenia nie można bowiem jednoznacznie ustalić, na czym miało polegać nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz niezastosowanie się do poleceń pracodawcy w obszarze przestrzegania porządku i dyscypliny czasu pracy, a nadto w jaki sposób prowadzi to do dezorganizacji pracy i podważa zasady dotyczące kierownictwa. Brak również podstaw do przyjęcia, że powodowi znane były już wcześniej okoliczności, które mogły spowodować utratę zaufania do pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże tego rodzaju przyczyna spełnia wymogi formalne z art. 30 § 4 k.p. tylko wtedy, gdy pracodawca wskaże konkretne okoliczności, które legły u jej podstaw. Zdaniem Sądu odwoławczego skonkretyzowanie przyczyn utraty zaufania w trakcie postępowania nie było wystarczające.

Sąd drugiej instancji podkreślił także, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, w postaci niskiej przydatności do pracy, wynikająca z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, mogłaby zostać uznana za merytorycznie uzasadnioną, jednak po ziszczeniu się przesłanek z art. 27 ustawy o pracownikach samorządowych, co w sprawie nie miało miejsca (wobec braku drugiej negatywnej oceny okresowej).

Niezależnie od powyższego Sąd drugiej instancji zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że okoliczności i zachowanie powoda doprecyzowane przez

pozwanego w odpowiedzi na pozew oraz w toku postępowania, nie mogły obiektywnie spowodować utraty zaufania u pracodawcy, a w konsekwencji stanowić przyczyny definitywnego rozwiązania stosunku pracy na ogólnych zasadach, wynikających z Kodeksu pracy. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie:

- prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże tego rodzaju przyczyna spełnia wymogi formalne z art. 30 § 4 k.p. tylko wtedy, gdy pracodawca wskaże w wypowiedzeniu umowy o pracę jednoznaczne i konkretne okoliczności, które legły u jej podstaw.

- prawa postępowania procesowego, to jest art. 233 k.p.c. w związku z art. 45 § 1 k.p., które to miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przekroczenie granic oceny dowodów w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż na pozwanym jako pracodawcy ciąży obowiązek dokładnego wykazania, aby częste, głośnie prowadzenie prywatnych rozmów telefonicznych przez powoda w czasie wykonywania obowiązków służbowych dezorganizowało jego pracę i pracę jego współpracowników.

- prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w związku z art. 30 § 4 k.p., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi samorządowemu na podstawie art. 30 § 4 Kodeksu pracy jest przedwczesne w świetle art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na konieczność rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy zagadnienia prawnego, które prowadzi do rozbieżnych ocen prawnych. Zdaniem pozwanego budzi wątpliwości pogląd Sądu drugiej instancji, zakładający że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże tego rodzaju przyczyna spełnia wymogi formalne z art. 30 § 4 k.p. tylko wtedy, gdy pracodawca wskaże w wypowiedzeniu umowy o pracę jednoznaczne i konkretne okoliczności, które legły u jej podstaw. Skarżący wskazał również, że istotne jest rozstrzygnięcie

przez Sąd Najwyższy, czy Sąd badając podane przez strony okoliczności w sprawie nie powinien kierować się również słusznym interesem pracodawcy, a także czy Sąd oceniając zasadność wypowiedzenia nie powinien kierować się w jednakowym stopniu interesem pracownika jak i pracodawcy, pozostawiając temu drugiemu większą swobodę oceny przestrzegania dyscypliny pracy przez pracowników. Zdaniem strony skarżącej, Sąd badając formalną przesłankę z art. 30 § 4 k.p. przez pryzmat art. 45 § 1 k.p. winien pozostawić pracodawcy większy margines możliwości oceny pracownika, jeżeli chodzi o wymagania dotyczące dyscypliny pracy, kierując się w jednakowym stopniu interesem pracownika jak i pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia kryteriów z art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Podstawowym zadaniem Sądu Najwyższego jest stanie na straży jednolitości orzecznictwa i kontroli jego legalności. Komunikatywny jest zatem warunek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., zgodnie z którym przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania następuje w razie wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego. Z przepisu art. 1 pkt 1 lit. a ustawy o Sądzie Najwyższym wynika jednak, że sprawowanie wymiaru sprawiedliwości odbywa się przez rozpoznawanie skarg kasacyjnych. Instytucjonalne powiązanie wypowiedzi Sądu Najwyższego z indywidualnym sporem widoczne jest także w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., który wymaga aby zagadnienie prawne wystąpiło w sprawie. Oznacza to, że przyjęcie skargi do merytorycznego rozpoznania dopuszczalne jest jeśli w danym postępowaniu zakończonym prawomocnym wyrokiem wystąpiło, a zatem zaważyło na rozstrzygnięciu, zagadnienie o charakterze kwalifikowanym (istotnym). W ten sposób kontrola legalności jednostkowego wyroku (aspekt indywidualny), umożliwia osiągnięcie homogeniczności interpretacyjnej systemu prawnego (czynnik powszechny).

Pozwany w sformułowanym zagadnieniu prawnym koncentruje się na kontekście indywidualnym, dopasowuje problematykę do argumentacji Sądu odwoławczego, przez co pomija abstrakcyjny aspekt interpretacyjny. W takich

okolicznościach trudno twierdzić, że przedstawione zagadnienie prawne spełnia wymagania z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Niezależnie od tego trzeba wskazać, że funkcja skargi kasacyjnej zdominowana została interesem publicznym, przejawiającym się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych. W rezultacie zrozumiałe jest, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwałę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych.

Zważywszy na powyższy kontekst należy odnotować, że pozwany, po pierwsze, nie rozróżnia sfery formalnej i merytorycznej wypowiedzenia umowy o pracę, a po drugie, pomija, że poruszona problematyka prawna w orzecznictwie została już jednoznacznie przesądzona (poglądy prezentowane przez Sąd Okręgowy wpisują się w utrwalony nurt interpretacyjny).

Z uwagi na powyższe niedostatki trzeba przypomnieć, że w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czego dotyczy przepis art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 65). Formalne naruszenie przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy) bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna lub nierzeczywista. W literaturze przedmiotu rozróżnia się zasadność wypowiedzenia umowy o pracę (tzw. kauzalność materialną) i obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania zatrudnienia (kauzalność formalna) – zob. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 176. W rezultacie, w procesie odkodowania funkcji obowiązku podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, należy uwzględnić, że powinien on umożliwić ocenę słuszności decyzji pracodawcy. W tym kontekście, jest zrozumiałe, że kauzalność formalna pełni rolę

służebną względem sfery zasadności rozwiązania zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Mając to na uwadze, konieczne jest podkreślenie aspektu temporalnego. *Explicite* z przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika, że przyczyna zakończenia zatrudnienia powinna zostać zawarta w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Argumenty funkcjonalne usprawiedliwiają pogląd o dopuszczalności uprzedniego lub równoczesnego poinformowania pracownika o powodach wypowiedzenia (rozwiązania) umowy. Może ono nastąpić w odrębnym piśmie skierowanym do pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690). Niedopuszczalne jest jednak podanie przyczyny po wręczeniu pracownikowi pisma o wypowiedzeniu albo rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 287).

Diagnostując zakres obowiązku wskazanego w przepisie art. 30 § 4 k.p. należy dojść do przekonania, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu, bądź powtórzenia wyrażen ustawowych. Orzecznictwo i nauka prawa pracy odwołując się do *ratio legis* regulacji słusznie skierowały uwagę na wykładnię funkcjonalną. Wynikające z niej dyrektywy opierają się na kilku założeniach. Po pierwsze, ocena należytego właściwego podania przyczyny dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. Po drugie, na pracodawcy spoczywa obowiązek dopasowania przekazu (informacji), zważywszy na indywidualne okoliczności przedmiotowe i podmiotowe. Wskazane zmienne oznaczają indywidualizację powinności pracodawcy oraz prowadzą do dekompozycji zawartości modelu. Nie można przy tym tracić z pola widzenia roli sądu, który w jednostkowym sporze jest zobowiązany do przesądzenia, czy podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była formalnie poprawna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Przyjęcie, że przyczyna uzasadniająca zakończenie zatrudnienia oceniana jest „oczyma” odbiorcy implikuje konieczność zaakceptowania labilności orzeczniczej. Wynika to z tego, że ocena naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. uzależniona jest od wielu zmiennych. Zachodzi potrzeba *de casu ad casum*

wartościowania często przeciwstawnych racji. Oznacza to, że w procesie tym możliwe jest wykreowanie jedynie dyrektyw kierunkowych. Należy uwzględnić, że pracownik ma dostęp również do alternatywnych źródeł informacji o przyczynie wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę. Dlatego konkretność wskazanej na piśmie przyczyny musi być analizować w aspekcie innych okoliczności sprawy, a zwłaszcza z uwzględnieniem znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577). Pozostając w tym nurcie rozważań, należy dostrzec, że przepływ informacji, który jest ukierunkowany na pracownika, nosi cechy „wiązki” danych. Zestawienie poszczególnych elementów, wynikających z oświadczenia pracodawcy, wcześniejszych rozmów i pism oraz innych pozyskanych informacji, umożliwia pracownikowi rozeznanie się w istocie przekazu. Wskazany proces myślowy, kwalifikowany normatywnie, zmusza do oceny wykonania obowiązku pracodawcy w sposób zindywidualizowany. Jedynym weryfikatorem tego, czy całokształt przekazu jest na tyle czytelny, że umożliwia pracownikowi podjęcie obrony przed stawianymi zarzutami, jest stan jego wiedzy i zrozumienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 692), oceniany na chwilę złożenia oświadczenia woli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2008 r., I PK 197/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 65). Niezależnie od tego na uwagę zasługuje, że stan wiedzy i zrozumienia należy do kategorii z zakresu zjawisk psychicznych, których weryfikowalność jest utrudniona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, LEX nr 585689).

Znając relację zachodzącą między art. 45 § 1 k.p. a art. 30 § 4 k.p. nie budzi wątpliwości (wbrew stanowisku pozwanego), że utrata zaufania do pracownika (kauzalność materialna) może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednak pod warunkiem, że zachowano warunki z art. 30 § 4 k.p. (kauzalność formalna).

Kolejne zagadnienie prawne przedstawione przez pozwanego, a sprowadzając się do postulatu uwzględniania „słusznego interesu pracodawcy”, trudne jest do rozważania, bez jego wcześniejszego osadzenia (czego skarżący nie uczynił) w sferze formalnej i materialnej wypowiedzenia umowy o pracę.

Wychodząc z art. 30 § 4 k.p. trzeba stwierdzić, że czynnik ten jest ambiwalentny, jednak z pozycji art. 45 § 1 k.p. ma doniosłe znaczenie. Skarżący nie rozróżnia jednak tych płaszczyzn, a nadto nie uwzględnia, że Sąd drugiej instancji wyraźnie do nich nawiązał, z jednej strony, wskazując na niekonkretność przyczyny podanej powodowi w wypowiedzeniu, z drugiej zaś, wskazując na jej niezasadność. Dlatego wewnętrznie niespójne jest twierdzenie skarżącego, że „sąd badając formalną przesłankę z art. 30 § 4 k.p. przez pryzmat art. 45 § 1 k.p. winien pozostawić pracodawcy większy margines możliwości oceny pracownika, jeżeli chodzi o wymagania dotyczące dyscypliny pracy, kierując się w jednakowym stopniu interesem pracownika jak i pracodawcy”. Tym samym pozwany nie dostrzega, że czym innym jest formalne odzwierciedlenie przyczyny wypowiedzenia, gwarantujące pracownikowi możliwość podjęcia obrony przed wypowiedzeniem, a czym innym merytoryczna ocena zasadności czynności prawnej pracodawcy.

Z przedstawionych rozważań wynika, że zagadnienia prawne wskazane w skardze kasacyjnej zostały już gruntownie w orzecznictwie wyjaśnione albo sformułowane zostały przez pozwanego bez uwzględnienia kluczowych zmiennych, a po ich wzięciu pod uwagę okazuje się, że zagadnienia te nie budzą wątpliwości lub nie nadają się do abstrakcyjnego (konstrukcyjnego) przesądzenia. Sumą wskazanych uwag jest wniosek, że nie doszło do ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W sprawie nie występuje bowiem zagadnienie, którego istotność uzasadniałaby potrzebę angażowania Sądu Najwyższego. Dlatego należało orzec jak w sentencji.