

Sygn. akt I PSK 100/21

POSTANOWIENIE

Dnia 14 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa S.M.
przeciwko F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,
o sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 maja 2020 r., sygn. akt X Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od S.M. na rzecz strony pozwanej 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 12 maja 2020 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. z 4 grudnia 2019 r. i oddalił powództwo S.M. o odszkodowanie wniesione po wypowiedzeniu umowy o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. *„gdyż jest oczywiście uzasadniona, a jej uwzględnienie skutkować będzie zmianą zapadłego wyroku i przyznaniem pracownikowi należnego mu odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa*

wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony. Sąd Odwoławczy w sposób oczywiście wadliwy uznał, iż złożone powodowi wypowiedzenie nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę z pominięciem faktu, iż wskazane powodowi w oświadczeniu z dnia 23 maja 2019 r. przyczyny wypowiedzenia nie były dostatecznie konkretne i w sposób oczywisty (na pierwszy rzut oka) nie poddawały się w związku z tym ocenie. Sąd Odwoławczy przyznał wprost, iż oceniał okoliczności *in extenso* podczas gdy podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny powinny być konkretne, a kognicja Sądów Pracy powinna być wyłącznie do nich zawężona. Innymi słowy, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Sąd II instancji przekroczył zakres tej kognicji, albowiem przyjął iż cyt. „powód nie był pracownikiem punktualnym, bardzo rzadko zdarzało się, że powód przychodził do pracy punktualnie k 106 v, bardzo często szef przychodził do biurowca i pytał gdzie jest powód, prezes nieraz się denerwował i mówił powodowi aby wziął się do roboty k 107, J.K.W. „powód nie był punktualnym pracownikiem, nie przychodził na godz. 8-to były kilkugodzinne opóźnienia k 108, po tylu latach szef jednak nie wytrzymał” k 109. Podobnie B.B. k 110)”. Stąd powyższa ocena Sądu odwoławczego jest nie tylko zupełnie dowolna (pominięto okoliczności, iż powód wykonywał liczne obowiązki pracownicze poza biurem), ale prawnie irrelevantna, albowiem w uzasadnieniu wypowiedzenia nie wskazano spóźnień jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wobec powyższego powód nie musiał się do takich zarzutów ustosunkowywać, a Sądy tych okoliczności nie powinny badać. Powyższe świadczy zatem o oczywistej wadliwości wyroku Sądu II instancji, a skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona”.

Pozwany pracodawca F. sp. z o.o. w T. wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania (również w podstawie kasacyjnej – art. 398³ § 1 k.p.c.). W ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiążą zatem ustalenia stanu faktycznego stanowiące podstawę wyroku Sądu drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c., art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie ustaleniami faktycznymi obowiązuje na etapie przedsądu. W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu, z późniejszym rozpoznaniem zarzutów podstaw kasacyjnych, z ograniczeniami wynikającymi z art. 398¹³ § 2 k.p.c., a także z art. 398³ § 3 k.p.c. Granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem drugiej instancji.

Punktem odniesienia w ocenie podstawy przedsądu jest zatem wyrok sądu drugiej instancji, który samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji może być zatem inne niż sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy w K. orzekając reformatoryjnie wskazał, iż *„nie zasługuje na akceptację stanowisko Sądu I instancji, który przyjmuje, że nie można ocenić zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia z uwagi na ogólnikowość podanych przyczyn. W piśmie z dnia 23 maja 2019 r. pracodawca wskazuje na brak należytego zaangażowania w wykonywanie powierzonych zakresu obowiązków, co prowadzi do opóźnień w wykonywaniu zadań, zarzuca brak dbałości w zakresie gromadzenia i porządkowania dokumentów, brak samodzielności oraz brak dyspozycyjności co zaburza bieżące funkcjonowanie spółki. Należy wskazać, iż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zawierać przyczynę konkretną i weryfikowalną, niemniej powinna ona być oceniana przede wszystkim z perspektywy pracownika. Nie chodzi tu w żadnej mierze o przysporzenie wiedzy osobom trzecim. Z okoliczności sprawy wynika, że w przypadku powoda miał miejsce stan rzeczy, w którym powód prezentował podejście do wykonywania obowiązków dalece odbiegające od oczekiwań pracodawcy (K.P. cyt. chyba powinien odbierać to poważnie aby wziąć się do roboty k 80 v, M.P. „powód nie wykonywał swojej pracy w sposób należyty i dostawał od pracodawcy na ten temat upomnienia” k 82, K.N. „powód nie był*

pracownikiem punktualnym, bardzo rzadko zdarzało się, że powód przychodził do pracy punktualnie k 106 v, bardzo często szef przychodził do biurowca i pytał gdzie jest powód, prezes nieraz się denerwował i mówił powodowi aby wziął się do roboty k 107, J.K.W. „powód nie był punktualnym pracownikiem, nie przychodził na godz. 8 - to były kilkugodzinne opóźnienia k 108, „... po tylu latach szef jednak nie wytrzymał” k 109. Podobnie B.B. k 110). Z okoliczności sprawy wynika, iż relacja pomiędzy powodem a wiceprezesem pozwanego S.J. powinna być opisana również z punktu wieloletniej znajomości tych osób, jak należy uznać we wcześniejszym okresie także zażyłości (zeznanie S.J. k 116) , co jak się wydaje powód wykorzystywał, natomiast wśród pracowników strony pozwanej wytworzyło się przeświadczenie, iż powód pozostaje pod specjalną ochroną swojego przełożonego (m.in. J.K.-W. cyt. krążyły po firmie opinie, że powód jest pracownikiem nietykalnym, był faworyzowany przez szefa zawsze (...) zawsze były takie opinie nie tylko wśród osób najbliższych współpracujących, ale w całej firmie k 109). W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że wypowiedzenie umowy o pracę jest „zwykłym” sposobem jej rozwiązania, a to w tym sensie, że nie wymaga ono nadzwyczajnej przyczyny. Taką przyczyną mogą być powtarzające się uchybienia w wykonywaniu obowiązków, także gdy pojedyncze takie przypadki nie miałyby same w sobie wagi uzasadniającej wypowiedzenie. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych rozciągnięte w czasie, niebędące jednostkowymi zdarzeniami, uzasadnia niewątpliwie wypowiedzenie umowy o pracę. Przedstawiona wyżej postawa powoda może być opisana jako brak należytego zaangażowania w wykonywanie powierzonych zakresu obowiązków, co powołuje się w oświadczeniu pracodawcy. Uciążliwy musiał być także utrudniony dostęp innych pracowników do dokumentów będących w dyspozycji powoda; twierdzenia pozwanego znajdują potwierdzenie także w przedstawionej dokumentacji fotograficznej (k 60 i nast.). Sąd Odwoławczy przyjmuje więc, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę spełniała wymagania art. 30 & kp, a więc poddawała się sądowej kontroli gdy chodzi jej zasadność w rozumieniu art. 45 kp. Po drugie wskazane przyczyny wypowiedzenia rzeczywiście mogły stanowić podstawę takiej decyzji pracodawcy. Przede wszystkim jednak został wykazany w postępowaniu brak zaangażowania powoda w wykonywanie

obowiązków jak brak dyspozycyjności. Podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 kpc Sąd Odwoławczy uznaje za zasadny. W ocenie Sądu drugiej instancji oceniając ujawnione w postępowaniu okoliczności in extenso, przyjąć należy, że pozwany pracodawca nie naruszył prawa wypowiedając powodowi umowę o pracę, natomiast w zaskarżanym orzeczeniu doszło do naruszenia prawa materialnego, tj. wadliwego zastosowania art. 30 & 4 kp oraz art. 45 kp.”.

Analiza uzasadnienia wyroku nie pozwala stwierdzić wadliwości metodycznych i merytorycznych. Sąd drugiej instancji samodzielnie ustalił stan faktyczny, z odwołaniem się do dowodów (świadców). Skarżący nie zarzuca braku dostatecznego wyjaśnienia sprawy do rozstrzygnięcia. Ocena jest całościowa, odnosi się do kwestii formalnej (art. 30 § 4 k.p.) i materialnej, czyli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Przyczyny podane w wypowiedzeniu nie naruszały art. 30 § 4 k.p. Podstawą rozwiązania umowy nie był tryb szczególny (art. 52 k.p.). Zasadnie zauważył Sąd, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Różne są przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bo różne są sytuacje i stanowiska pracy, co tłumaczy wielość orzeczeń. Nie ma jednak rozbieżności w wykładni art. 30 § 4 k.p. Wówczas Sąd Najwyższy podjąłby uchwałę dla ujednolicenia orzecznictwa. Stosowanie regulacji z art. 30 § 4 k.p. należy do sądów powszechnych. Jak wynika z treści uzasadnienia ocenę „*in extenso*” Sąd odniósł do ujawnionych w postępowaniu okoliczności.

Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2010 r., I PK 168/09).

Według ustaleń przyczyną wypowiedzenia był brak należytego zaangażowania w wykonywanie powierzonego zakresu obowiązków, co prowadziło do opóźnień w wykonywaniu bieżących i odrębnie powierzanych zadań. Pracodawca podał, że towarzyszył temu brak dbałości o gromadzenie, uporządkowanie i przechowywanie dokumentów związanych z nieruchomościami spółki, takich jak umowy najmu, aneksy, korespondencja w tym zakresie, umowy z dostawcami usług itp. Stan ten wprowadza chaos uniemożliwiający natychmiastowy

dostęp do niezbędnych w tym zakresie informacji. Ponadto pozwany wskazał, że powód, pomimo upływu znacznego okresu od zawarcia umowy o pracę i możliwości głębokiego wniknięcia w materię powierzonych mu obowiązków, nie był pracownikiem samodzielny, co jest konieczne na tym stanowisku. Kierowane zapytania z zakresu obowiązków powoda wykazywały brak orientacji w aktualnym stanie spraw, do których był zobowiązany. Dodatkowo podał, że w ostatnim okresie powód nie był dyspozycyjny (stale powtarzające się krótkotrwałe absencje chorobowe), co jest przyczyną zaburzenia bieżącego funkcjonowania spółki (powód był jedynym pracownikiem). Pozwany stwierdził, że jego postawa doprowadziła do niemożności przewidywania przez pracodawcę możliwości liczenia na pracownika, co doprowadziło do utraty zaufania i zmusiło do organizowania działań zastępczych w celu zapewnienia ciągłości działania spółki.

W świetle wskazanych przyczyn wypowiedzenia i poczynionych w sprawie ustaleń oraz oceny prawnej nie można stwierdzić, że Sąd drugiej instancji ocenił zasadność wypowiedzenia na podstawie innych przyczyn niż podane w wypowiedzeniu. Rzecz w tym, iż zarzuty wniosku nie twierdzą iż przyczyny podane w wypowiedzeniu były nieprawdą albo iż w ogóle nie zaistniały.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, iż skarżący nie przedstawił zasadnej podstawy przedsądu.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.