

Sygn. akt I PSK 69/21

POSTANOWIENIE

Dnia 22 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Teatrowi im. (...) w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu - Okręgowego Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 grudnia 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 17 września 2019 r. w ten sposób, że przywrócił J. K. do pracy w pozwanym Teatrze im. (...) w K.

W sprawie ustalono, że J.K. był zatrudniony w Teatrze im. (...) w K. na stanowisku montera-maszynisty sceny. Powód swoje zadania pracownicze w zakresie montażu wykonywał w sposób prawidłowy. Nigdy wskutek jego działań nie doszło do jakiegokolwiek opóźnienia w montażu. Był natomiast pracownikiem

konfliktowym, z którym trudno się współpracowało. Wielokrotnie kwestionował polecenia swoich przełożonych.

W dniu 29 października 2018 r. J. K. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano na jego zachowanie polegające na nienależytym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, w szczególności na kwestionowaniu zasadności poleceń służbowych w obecności innych pracowników, niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników oraz naruszenie ich godności osobistej, polegające w szczególności na podważaniu autorytetu przełożonych oraz innych pracowników w obecności innych osób, niewykonywaniu poleceń służbowych przełożonych.

Sąd Okręgowy uznał, że podana przyczyna uzasadnienia była sformułowana w sposób zbyt ogólny. Tym samym nie zostały spełnione wymogi wynikające z art. 30 § 4 k.p. Jednocześnie Sąd wskazał, że odległe w czasie od daty wypowiedzenia (październik 2018 r.), nie powiązane ze sobą zdarzenia z 2017 r., zdezaktualizowały się i nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonanego wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie szeregu zagadnień prawnych, a mianowicie (-) jak powinna wyglądać ocena sposobu opisywania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 32 § 2 k.p. w kontekście świadomości pracownika, co do treści stawianych mu zarzutów, które stanowią przyczyny wypowiedzenia, (-) czy postulat konkretności dotyczy sposobu ujawnienia podstaw wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy czy też postulat ten odnosi się do samej przyczyny wypowiedzenia (-) czy ocena możliwości zastosowania zasady odszkodowania w miejsce przywrócenia od pracy na podstawie art. 45 § 2 k.p. powinna następować zawsze przy dochodzeniu przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, względnie czy rozważania w tym zakresie powinny znaleźć się w treści uzasadnienia wyroku, aby umożliwić ocenę niezastosowania tej regulacji (-) czy istnieją wzajemnych zależności - regulacji dotyczących wypowiedzania umów o pracę oraz regulacji dotyczącej odpowiedzialności porządkowej pracowników, (-) czy znaczenie ma związek czasowy między zachowaniami pracownika, a wypowiedzeniem umowy o

pracę w trybie art. 32 § 1 k.p., (-) jakie zachowania pracodawcy podlegają ocenie przy badaniu prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego, w ocenie pozwanego niniejsza skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie objęte podstawami kasacyjnymi, doniosłe z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy i nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może się przyczynić do rozwoju prawa. Takich wymogów przedmiotowa skarga nie spełnia.

Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem realizuje się przez trzy podstawowe instrumenty prawne, tj. konsultację zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p. w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych), wymóg wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.) oraz wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i zgodność wypowiedzenia ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego (art. 45 § 1 k.p., art. 8 k.p.), a także dopuszczalność odwołania się pracownika od wypowiedzenia w przypadku wadliwego ustania stosunku pracy (zob. M. J. Zieliński: Zróżnicowanie powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy w zależności od rodzaju umowy o pracę w świetle prawa międzynarodowego i prawa UE, PiZS 2017 nr 7, s. 11-22). Oznacza to, że istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może być przedmiotem badania w postępowaniu sądowym zainicjowanym przez pracownika występującego z żądaniem przywrócenia do pracy, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). W orzecznictwie sądowym i doktrynie ugruntowany jest natomiast pogląd, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia (zob. A. Tomanek: [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, K. W. Baran (red.), Warszawa 2017).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy może być tożsama z przyczyną nałożonej na pracownika kary porządkowej. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 kwietnia 2019 r. (I PK 125/18) uznał, że sąd w postępowaniu o odszkodowanie na podstawie art. 45 k.p. bada wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zupełnie niezależnie od przyczyn nałożenia kary.

W judykaturze Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109), przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), 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 słusnością wypowiedzenia.

W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. W sprawie zaś, Sąd odwoławczy przyjął, że przedstawione w wypowiedzeniu przyczyny były zbyt ogólne. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd

Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie jest związany jakimkolwiek terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do dokonania wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy jednak zauważyć, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż "zwykle" wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających „zwolnienie dyscyplinarne”, to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 236/15, LEX nr 2278322).

Podsumowując, jeżeli wskazana przez stronę wykładnia przepisu jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie oraz literaturze i została uwzględniona przez sądy obu instancji, to nie ma podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej z powodu istotnego zagadnienia prawnego. Nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego sposób oceny materiału dowodowego przez sąd drugiej instancji, jak również odmienna ocena zgromadzonego materiału dowodowego nie realizuje wypadku opisanego w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.