

POSTANOWIENIE

Dnia 15 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Y. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 29 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2019 r. Sąd Okręgowy w G. na skutek apelacji powódki M. W. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 22 sierpnia 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej Y. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na rzecz powódki kwotę 37.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji do nieuzasadnionych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę zaliczył: naruszenie obowiązków pracowniczych i przekroczenie uprawnień polegające na zawarciu przez powódkę umowy o pracę

z K. A. bez upoważnienia pracodawcy i bez jego zgody, nieprzydatność dla pracodawcy spowodowaną częstymi absencjami chorobowymi oraz negatywną ocenę powódki przez bezpośredniego przełożonego. Natomiast za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji uznał te dotyczące negatywnej oceny pracy powódki: niedoprowadzenie do załagodzenia a nawet rozwiązania problemu związanego z konfliktem istniejącym pomiędzy pracownikami z działu zakupów, zarzuty co do sposobu komunikowania się powódki z przełożonymi, nieprawidłowości związane z wypełnieniem wniosków urlopowych. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, co do oceny zasadności tychże przyczyn. Wskazał, że niewątpliwie do obowiązków powódki należało doprowadzenie do zażegnania konfliktu zaistniałego pomiędzy pracownikami z działu zakupów, przy czym powódka dołożyła należytych starań i dostępnych jej argumentów w celu rozwiązania tego konfliktu, a zarzuty pracodawcy były bezpodstawne. Odnosząc się do nieodpowiedniego komunikowania się powódki z przełożonymi Sąd drugiej instancji przyjął, że treść wskazanych maili, nie była niestosowna, nie przekraczała granic kultury w relacjach pracownik-pracodawca, nie mogła też w żaden sposób obrażać przełożonych. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, że przełożony powódki nie znał dobrze języka angielskiego, co utrudniało wzajemną komunikację, wielokrotnie nie odpowiadał na maile powódki, co potwierdziły zeznania świadków. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż niezależnie od różnic kulturowych relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą powinny opierać się na wzajemnym szacunku, wynikającym z normalnych i powszechnie obowiązujących zasad określających relacje międzyludzkie. Sąd Okręgowy w zachowaniu powódki wobec przełożonych nie dopatrywał się żadnych zachowań, które by normy naruszały. Natomiast w ocenie Sądu Okręgowego, istotny dla oceny prawidłowości wzajemnych relacji pomiędzy stronami jest fakt, iż pracodawca powódki nie znał języka polskiego, nie znał także w sposób dostateczny do komunikowania się języka angielskiego. Odnosząc się do kwestii wniosków urlopowych, a także nieobecności w pracy w dniach 3 lutego 2016 r. i 8 lutego 2016 r., które pracodawca uznał za nieusprawiedliwione, zauważył że nieobecności dotyczą początku roku 2016, a wypowiedzenie z powołaniem się m.in. na tę przyczynę

miało miejsce rok później. Ponadto pracodawca zatwierdził wnioski urlopowe i nie wyciągnął wobec powódki żadnych konsekwencji dyscyplinarnych.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji jest sprzeczny z powszechnie akceptowaną, utrwaloną i niebudzącą wątpliwości wykładnią art. 45 § 1 k.p. dotyczącą braku konieczności wskazywania przyczyn o szczególnej wadze, czy nadzwyczajnej doniosłości w przypadku zwykłego sposobu rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, jakim jest wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Skarżąca wskazała, że mimo, iż Sąd drugiej instancji nie zaprzeczył, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia miały miejsce, to jednak zastosował do nich surowsze niż wymagane prawem kryteria oceny i w konsekwencji doszedł do wniosków sprzecznych z brzmieniem art. 45 § 1 k.p. oraz przyjętą w tym zakresie linią orzecniczą. Sąd drugiej instancji zataił tym samym różnicę między rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, przypisując dodatkowe, nie znajdujące poparcia w przepisach prawa, wymagania w stosunku do uzasadniania przyczyn takiego wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecnictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane uchybienia muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001, nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001, nr 10, poz. 156). W przyczynie kasacyjnej określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie chodzi o wskazanie naruszenia prawa przez sąd *meriti*, choćby oczywistego, co dotyczy zwłaszcza uchybień w sferze prawa procesowego, lecz o to, aby wykazane uchybienia sądu skutkowały wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 157/11, LEX nr 1215115). W rozpoznawanej sprawie skarżąca nie wykazała istnienia tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Zdaniem skarżącej wyrok Sądu drugiej instancji jest sprzeczny z powszechnie akceptowaną, utrwaloną i niebudzącą wątpliwości wykładnią art. 45 § 1 k.p. dotyczącą braku konieczności wskazywania przyczyn o szczególnej wadze, czy nadzwyczajnej doniosłości w przypadku zwykłego sposobu rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, jakim jest wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wskazała, że w rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wymaga przyczyn szczególnej wagi lub nadzwyczajnej okoliczności. Stanowisko

zaprezentowane w skardze kasacyjnej jest błędne, na co wskazują fragmenty uzasadnienia wyroku. Sąd Okręgowy, zauważył że *„Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Na drugim biegunie rysuje się stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest karą (sankcją), lecz zwykłym sposobem rozwiązania stosunku prawnego, gdyż pracodawca dysponuje prawem doboru pracowników realizujących jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Ma to istotne znaczenie, ten podmiot bowiem ponosi ryzyko ekonomiczne i gospodarcze prowadzonego przedsięwzięcia. [...] W każdym przypadku przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista, choć nie musi mieć szczególnej wagi czy też doniosłości”*. Zaskarżone rozstrzygnięcie, wbrew twierdzeniom skarżącej, nie stoi zatem w opozycji do jednolitej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.

Niezasadne jest również twierdzenie skarżącej, że Sąd drugiej instancji nie zaprzeczył, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia miały miejsce. Stanowisko Sądu Okręgowego w tej kwestii wprost wynika z lektury uzasadnienia. Sąd Okręgowy odniósł się on do wszystkich trzech okoliczności, które w ocenie Sądu Rejonowego zostały uznane za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia. Przyjął, że powódka ze swej strony wyczerpała wszelkie możliwości zmierzające do rozwiązania konfliktu między pracownikami z działu zakupów, a zarzuty pracodawcy w tym zakresie były bezpodstawne, nie dopatrywał się nieodpowiedniego komunikowania się powódki z przełożonymi, wskazując na istniejące bariery językowe, wreszcie – wskazał, że aprobowując wnioski urlopowe pracodawca zaakceptował zachowanie powódki, zatem i tej przyczyny wypowiedzenia nie można uznać za zasadną. Jeśli chodzi o przyczyny wypowiedzenia, które przez Sąd pierwszej instancji zostały uznane za nieuzasadnione, Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu Rejonowego w całości, uznając ją za trafną i prawidłową.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

