

POSTANOWIENIE

Dnia 1 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A.O. przeciwko N. w W.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 15 października 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 października 2015 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powódki A.O. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 23 października 2014 r. w sprawie przeciwko N. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Pismem z dnia 2 października 2012 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę brak umiejętności pracy w zespole wyrażający się w szczególności poprzez lekceważący, a niejednokrotnie napastliwy stosunek do bezpośredniego przełożonego i współpracowników, konfliktowe i prowokacyjne zachowanie podczas spotkań wydziałowych (notoryczne spóźnianie się na spotkania, złośliwe komentowanie i przerywanie innym wypowiedzi, ostentacyjne trzaskanie drzwiami),

nieprzestrzeganie zasad lojalności i koleżeństwa wobec innych pracowników oraz niestosowanie się do poleceń służbowych. Sąd Rejonowy ustalił, że relacje między powódką, a bezpośrednią przełożoną stopniowo ulegały pogorszeniu. Mając na względzie ustalenia faktyczne i konieczność zabezpieczenia prawidłowej organizacji pracy, zdaniem Sądu, pracodawca był uprawnionych rozwiązać z powódką umowę o pracę, a złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy było uzasadnione.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Uznał, że analiza motywów jakimi kierował się Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok oraz ocena prawidłowości przeprowadzonego postępowania dowodowego i prawidłowości przedstawionych rozważań nie daje podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku. Jego zdaniem przypisanie powódce braku umiejętności pracy w zespole i naruszanie zasad współżycia społecznego było uzasadnione okolicznościami - a tym samym były to przyczyny realne i konkretne w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 k.p.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisu prawa materialnego: art. 9 § 1 k.p. w zw. z postanowieniami pkt 1-2 i 4-12 Załącznika - „Zasady przeprowadzania oceny okresowej pracowników N.” do uchwały nr [...] Zarządu N. z dnia 25 lutego 1999 r. w sprawie zasad polityki kadrowej i płacowej w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 6 k.p. i art. 94 pkt 10 k.p. w związku z art. 8 k.p. oraz na naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. z uwagi na wystąpienie:

– potrzeby wykładni postanowień zawartych w pkt 1-2 i 4-12 Załącznika „Zasady przeprowadzania oceny okresowej pracowników N.” do uchwały nr [...] Zarządu N. z dnia 25 lutego 1999 r. w sprawie zasad polityki kadrowej i płacowej zmierzającej do ustalenia, czy ocena okresowa pracowników N., która została uregulowana w ww. „Załączniku”, dotyczy wyłącznie oceny pracownika po kątem merytorycznym, to jest odnosi się wyłącznie do rzeczowej oceny efektów pracy

pracownika, czy też ocena ta obejmuje weryfikację pracownika zarówno pod kątem merytorycznym, jak i pod kątem charakterologicznym, to jest pod kątem umiejętności funkcjonowania przez pracownika w środowisku pracy zgodnie z zasadami współżycia społecznego;

– potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, to jest ze względu na potrzebę wyjaśnienia, czy przepis art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. może być rozumiany w taki sposób, iż może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zachowanie pracownika naruszające zasady współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), w przypadku gdy stanowi ono reakcję na niewłaściwe (sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i z przepisami prawa) zachowanie pracodawcy, naruszające obowiązek kształtowania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy (art. 94 pkt 10 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przywołane przez stronę przyczyny przedsądu nie są wystarczające.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., 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 orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Między pierwszą i drugą z powyższych przyczyn kasacyjnych występuje związek, a jednoznaczne wyznaczenie granicy między nimi w konkretnych sytuacjach może być utrudnione. (T. Ereciński, J. Gudowski, System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia, LEX 2013). W doktrynie wskazuje się również, że pod pojęciem „zagadnienia prawnego” kryją się przede wszystkim przypadki dotyczące wykładni przepisów budzących wątpliwości (W. Sanetra, O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego, Przegląd Sądowy 2006 nr 9, s. 16; J. Iwulski, Kasacja po nowelizacji, PiZS 2000 nr 12, s. 28).

Potrzeba wykładni dotyczyć może wyłącznie przepisów prawa stanowionego

- chodzi jedynie o źródła prawa w znaczeniu konstytucyjnym. Katalog źródeł prawa przewidziany w art. 87 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej jest wzbogacony o inne źródła specyficzne dla prawa pracy. Tymi szczególnymi (inaczej: autonomicznymi) źródłami prawa pracy są układy zbiorowe pracy, inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe, regulaminy, statuty. Czynności prawne oraz akty regulujące wewnętrzne stosunki pomiędzy stronami, choć kształtują w określonym zakresie prawa i obowiązki stron, same nie stają się z tego powodu normami prawnymi (T. Ereciński, J. Gudowski, System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia, LEX 2013). Zgodnie ze stanowiskiem przyjmowanym powszechnie w orzecznictwie i doktrynie, uchwały organów spółek nie mogą być zaliczone do źródeł prawa pracy, wymienionych w art. 9 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 7/09, LEX nr 521928; z dnia 21 lipca 2016 r., I PK 219/15, LEX nr 2107085; B. Cudowski, Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy, [w:] Źródła prawa pracy, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 169). Wskazany przez skarżącą Załącznik do uchwały nr 8/1999 Zarządu NBP z dnia 25 lutego 1999 r. nie ma zatem charakteru normatywnego, przez co wykładnia jego postanowień nie może uzasadniać przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Ponadto zauważyć należy, że problem prawny przedstawiany w ramach wątpliwości interpretacyjnych wynikających z rozbieżnego orzecznictwa sądów bądź ujęty jako istotne zagadnienie prawne występuje w sprawie tylko wtedy, gdy ocena prawna Sądu Najwyższego będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie skargi kasacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 23/15, LEX nr 2021942; z dnia 29 kwietnia 2015 r., II CSK 592/14, LEX nr 1678067). W sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że wobec powódki nie znalazła zastosowania procedura przewidziana w uchwale Zarządu NBP, a przyczyną wypowiedzenia nie było „uzyskanie negatywnej oceny”, nie ma podstaw do dokonywania wykładni tej uchwały. Polemizowanie z ustaleniami faktycznymi Sądu Okręgowego nie zasługuje na uznanie w świetle art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Wskazana przez stronę w dalszej kolejności potrzeba wykładni art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w kontekście dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, który narusza obowiązek kształtowania zasad współzycia

społecznego w zakładzie pracy, zmierza do zakwestionowania ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, którymi Sąd Najwyższy, w myśl przywołanego wyżej art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest związany. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 lutego 2014 r. wprost wskazał, że wiązanie przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym należy uznać za niedopuszczalne (I UK 410/13, LEX nr 1646933). Sąd Okręgowy nie uznał, że pracodawca naruszył wskazany w art. 94 pkt 10 k.p. obowiązek. Przeciwnie, uznał, że spoczywający na pracodawcy obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego uzasadniał podjętą przez niego wobec powódki decyzję kadrową. Pracodawca w przypadku stwierdzenia, iż powódka swoim zachowaniem naruszyła zasady współżycia społecznego był uprawniony do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Nie znajdując podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 k.p.c. i art. 99 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]