

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa R. J.
przeciwko (...) Bank S.A. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 12 kwietnia 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2019 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda R. J. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 10 grudnia 2018 r., oddalającego powództwo o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powodem dokonanego przez pozwaną (...) Bank S.A. w W.

Powód R. J. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 kwietnia 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i

zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 30 § 3 i 4 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na oczywistą zasadność tego środka zaskarżenia. Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji nieprawidłowo uznał bowiem, że pisemne pełnomocnictwo, na podstawie którego umocowana w nim osoba złożyła oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia, a które w swoim zakresie nie zawierało umocowania do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników pozwanej ze względu na inne zapisy, między innymi odnoszące się do upoważnienia w zakresie wewnątrzorganizacyjnych regulacji postępowania pracodawcy wobec jej pracowników, stanowi umocowanie zgodne z art. 3¹ § 1 k.p. Z kolei naruszenie art. 30 § 3 i 4 k.p. polegało na tym, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo ocenił sformułowania użyte przez pozwaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę ze skarżącym: „oferowanie przez Pana pracownikom (...) Bank S.A. zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym w stosunku do (...) Bank S.A., dyskredytując jednocześnie aktualnego Pracodawcę jako podmiot niestabilny, niedający gwarancji pracy, co stanowi działanie na szkodę Pracodawcy” jako wystarczająco komunikatywne, konkretne i rzeczywiste oraz potwierdzone w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Tymczasem sformułowania te były zbyt ogólne i niekonkretne, a pozwana użyła ich bez jakichkolwiek wcześniejszych wyjaśnień bądź skonkretyzowania w trakcie wręczania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do

rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada także przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury skarga jest oczywiście uzasadniona wówczas, gdy zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r.,

II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Wbrew zawartym w tym wniosku sugestiom, przyjęta przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 3¹ § 1 k.p., umożliwiająca akceptację pełnomocnictwa udzielonego osobie, która złożyła skarżącemu w imieniu pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako pewien rodzaj wyznaczenia do dokonania czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę w rozumieniu tego przepisu jest w pełni uprawniona i znajduje potwierdzenie w utrwalonym stanowisku judykatury. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06 (LEX nr 898854), organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika. Odnosnie do pełnomocnictwa znajdują przy tym zastosowanie, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące czynności prawnych. Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę (art. 96 k.c.). Pełnomocnik składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), ale czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 k.c.). Pełnomocnik swoim zachowaniem wywołuje zatem skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. Do udzielenia pełnomocnictwa uprawniony jest mocodawca - pracodawca będący osobą fizyczną, a w przypadku pozostałych pracodawców - podmiot uprawniony do jego reprezentowania. Natomiast upoważnienie jedynie do dokonywania czynności, o których mowa w art. 3¹ k.p., w zakresie, w jakim dotyczy określonych czynności prawnych, stanowi, w rozumieniu Kodeksu cywilnego, pełnomocnictwo szczególne do określonego rodzaju czynności. Skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno zaś wynikać, że osoba, która jej dokonuje,

występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to nastąpić w sposób wyraźny (przez wyraźne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Ważne jest, by z całokształtu okoliczności dokonywania czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 118/18, LEX nr 2647566 i powołane tam orzecznictwo). Z kolei w wyrokach: z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12 (LEX nr 1284747) oraz z dnia 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13 (LEX nr 1488759) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy.

Odnosząc przedstawione poglądy judykatury do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa natomiast, że A. A., która złożyła skarżącemu w imieniu pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, legitymowała się udzielonym jej przez zarząd pozwanej pełnomocnictwem do podejmowania, między innymi, czynności z zakresu prawa w odniesieniu do pracowników pozwanej, z zachowaniem wewnętrznego trybu podejmowania decyzji. Tak skonstruowane pełnomocnictwo bez wątplenia upoważniało więc A. A. do złożenia skarżącemu wspomnianego oświadczenia woli za pozwaną i w jej imieniu. W pojęciu „czynności z zakresu prawa w odniesieniu do pracowników pozwanej” niewątpliwie mieszczą się bowiem czynności z zakresu prawa pracy, w tym między innymi rozwiązanie umowy o pracę.

Co do art. 30 § 3 i 4 k.p., Sąd Najwyższy także stwierdza, że nie może być mowy o naruszeniu tych przepisów, a zwłaszcza o ich kwalifikowanym naruszeniu, gdyż tylko takie, co już wyżej zostało podniesione, mogłoby czynić skargę kasacyjną oczywiście uzasadnioną. Zresztą trzeba podkreślić, że art. 30 § 3 k.p. wymaga jedynie, aby oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było złożone na piśmie. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie budzi natomiast jakichkolwiek wątpliwości, że taka forma oświadczenia woli pozwanej została zachowana. Z kolei, jeśli rozważać naruszenie art. 30 § 4 k.p., to należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla

pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś skargę kasacyjną w granicach przytoczonych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), co oznacza, że nie może wyręczać strony w poszukiwaniu adekwatnego zarzutu i jest związany zgłoszoną przez skarżącego podstawą kasacyjną. W wypadku podstawy wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. oznacza to konieczność oznaczenia przez skarżącego przepisu prawa materialnego i postaci jego naruszenia (czy został przez sąd błędnie wyłożony lub niewłaściwie zastosowany, z wyjaśnieniem, jak powinien być rozumiany i stosowany). Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu, natomiast naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza błąd w subsumcji, a więc błąd w podciąganiu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2015 r., III UK 118/14, LEX nr 1663136 i powołane w nim orzecznictwo). Na poparcie zarzutu błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w istocie podnosi zaś kwestie dotyczące ustaleń faktycznych. Podnosi bowiem, że wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji przyczyna podana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia była zbyt ogólna i niekonkretna oraz że nie została doprecyzowana w trakcie wręczania mu oświadczenia woli pozwanej. Oznacza to, że nie zarzuca błędnej wykładni powołanego przez siebie przepisu prawa materialnego, lecz co najwyżej jego niewłaściwe zastosowanie. Błąd w subsumcji w takiej sytuacji mógłby natomiast polegać przede wszystkim na zastosowaniu art. 30 § 4 k.p., mimo braku ustaleń wymienionych okoliczności lub w razie jego zastosowania wbrew ustaleniom. Żaden z tych przypadków nie ma jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie, a skarżący w istocie zmierza do zakwestionowania i zmiany ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Tymczasem, po pierwsze - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz po drugie - skarga kasacyjna nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów

postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oznacza to, że rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego powinno zostać osadzone w stanie faktycznym stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu odwoławczego. Dlatego też jedynie w celu uporządkowania tej kwestii Sąd Najwyższy zauważa, że przyczyna podana rozwiązania umowy o pracę podana przez pracodawcę w doręczonym pracownikowi oświadczeniu woli powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. (por m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14, OSNP 2017 nr 9, poz.107; z

dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16, LEX nr 2427155 oraz z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099).

Zdaniem Sądu Najwyższego, przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że przyczyna podana skarżącemu w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była wystarczająco komunikatywna, konkretna i rzeczywista, nie może świadczyć o nieprawidłowym zastosowaniu art. 30 § 4 k.p. w ramach rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. W sposób oczywisty nawiązywała ona bowiem do konkretnych zachowań skarżącego, polegających właśnie na oferowaniu pracownikom pozwanej pracy w innym banku, będącym z całą pewnością „podmiotem konkurencyjnym” w stosunku do pozwanej, którym towarzyszyło określenie pozwanej jako „podmiotu niestabilnego, niedającego gwarancji pracy”. Zachowania te zostały zaś następnie potwierdzone w toku postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie, co powodowało, że miały rzeczywisty charakter.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.