

POSTANOWIENIE

Dnia 6 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa K.W.
przeciwko Uniwersytetowi [...] im. [...] w P.
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 listopada 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 23 kwietnia 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 23 kwietnia 2018 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy Uniwersytetu [...] im. [...] w P. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 20 grudnia 2017 r., który przywrócił powoda K.W. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Stwierdził, że jakkolwiek doszło do likwidacji stanowiska naukowo-technicznego, to jednak przyczyną likwidacji stanowiska, na którym pracował powód, były inne przyczyny, niewymienione w wypowiedzeniu. Zarzuty apelacji opierały się na błędnym założeniu, że samo wskazanie jako przyczyny likwidacji stanowiska pracy powoda było wystarczające dla skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Istotą sporu i podstawową kwestią

wymagającą rozważenia nie było to, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda lecz to co było faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czy przyczyna ta została mu przedstawiona w pisemnym wypowiedzeniu oraz czy stanowiła uzasadnioną podstawę wypowiedzenia. Należało odróżnić kwestię likwidacji stanowiska jako przyczynę samą w sobie od sytuacji, gdy likwidacja ta jest następstwem okoliczności decydujących o wyborze konkretnej osoby, z którą pracodawca rozwiązuje umowę o pracę. W sprawie wyjaśniono, dlaczego pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu wszystkich faktycznych przyczyn decyzji, że to w istocie przełożony dokonał faktycznego wyboru powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy i że likwidacja stanowiska powoda była następstwem niezadowolenia z jego pracy, istniejącego konfliktu, braku umowy kontraktowej ze szpitalem. Likwidacja stanowiska (i wybór powoda) była zatem następstwem innych, niewymienionych w wypowiedzeniu okoliczności.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), „które wiąże się z koniecznością udzielenia odpowiedzi na pytanie:

- czy w przypadku, gdy prawdziwą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest likwidacja zajmowanego przez niego stanowiska pracy i przyczyna ta została wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w sytuacji gdy istnieją inne okoliczności, które nie zostały przez pracodawcę wskazane w wypowiedzeniu a mogły mieć pośredni wpływ na decyzję pracodawcy, to dokonane wypowiedzenie można uznać za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., skoro art. 30 § 4 k.p. przewiduje jedynie obowiązek wskazania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę”.

W uzasadnieniu podano, że zagadnienie dotyczy ustalenia zakresu uprawnień sądów pracy w procesie badania zasadności wypowiedzeń.

Ponadto wniesiono o wyjaśnienie wątpliwości w kwestii wykładni art. 30 § 4 k.p., który nie precyzuje, czy pracodawca powinien podać wszystkie okoliczności, które mógłby stanowić przyczyny bezpośrednie lub pośrednie wypowiedzenia. Jak zaznaczono, Sąd przyjął, iż wypowiedzenie nie jest uzasadnione, pomimo iż likwidacja stanowiska pracy faktycznie zaistniała bowiem występowały inne okoliczności, które mogłyby zostać uznane za przyczyny likwidacji stanowiska

pracy powoda. Brak jest stanowiska Sądu Najwyższego w kwestii nie zawarcia w wypowiedzeniu wszystkich okoliczności, które bezpośrednio lub pośrednio wpłynęły na decyzję pracodawcy o ograniczeniu zatrudnienia. Uzasadnione jest stanowisko, iż gdy z ustaleń Sądu wynika wprost, że przyczyna jest konkretna i prawdziwa, to Sąd nie jest uprawniony do poszukiwania, a następnie dokonywania i uwzględnienia w toku prowadzonego postępowania dodatkowych powodów, które skłoniły pracodawcę do podjęcia decyzji o zakończeniu współpracy z pracownikiem. Odmienne interpretacja art. 30 § 4 k.p. oraz 45 § 1 k.p. prowadziłaby do wniosku, iż ustalając zasadność wypowiedzenia Sąd może wychodzić poza ramy wypowiedzenia oznaczone w treści oświadczenia pracodawcy i poszukiwać innych okoliczności, które stanowią lub mogły stanowić współprzyczynę wypowiedzenia w sytuacji, gdy ustalił już uprzednio istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Stanowisko to pozostaje w oczywistej sprzeczności z przyjętym przez Sąd Najwyższy poglądem, iż w toku prowadzonego postępowania nie bada się innych okoliczności, które mogłyby stanowić przyczyny wypowiedzenia, nawet jeśli są one prawdziwe, gdy nie zostały wskazane w treści oświadczenia pracodawcy. Sąd orzekający w sprawie nie jest bowiem organem powołanym do poszukiwania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy ani też weryfikacji innych powodów, które mogły stanowić przyczyny takiego wypowiedzenia, a nie zostały ujęte w treści oświadczenia, w sytuacji, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna okazała się prawdziwa. Niewłaściwa jest wykładnia art. 45 § 1, zgodnie z którą Sąd posiadałby uprawnienie do poszukiwania innych okoliczności pośrednio wpływających na decyzję pracodawcy. Oznaczałoby to bowiem, iż celowym jest prowadzenie przez Sąd postępowania dowodowego na okoliczności, które *de facto* nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu, w którym została ustalona prawdziwość przyczyny. Taka wykładnia byłaby sprzeczna z obowiązującą w postępowaniu cywilnym zasadą koncentracji materiału procesowego, a nadto prowadziłaby do uznania, że pod pojęciem przyczyny, zawartym w treści art. 30 § 4 k.p. należałoby rozumieć nie tylko prawdziwą, konkretną i rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, ale także okoliczności wpływające na jej wystąpienie (...). Na gruncie niniejszej sprawy, Sąd pomimo ustalenia, że stanowisko pracy powoda zostało faktycznie zlikwidowane (tj. nikt nie został zatrudniony na tym stanowisku,

nikt też nie przejął obowiązków powoda), uznał, że skoro do likwidacji stanowiska pracy przyczyniły się inne okoliczności, takie jak niezadowolenie pracodawcy z pracy powoda oraz konflikt istniejący pomiędzy powodem a jego bezpośrednim przełożonym, to powinny one zostać przez pozwanego ujęte w treści oświadczenia (obok likwidacji stanowiska, które było zbędne dla realizacji zadań pracodawcy). Przytoczonych przez Sąd okoliczności nie można uznać za istotne, skoro ich wystąpienie było niezależne od przyczyny, która faktycznie uzasadniała wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie nakładają na pracodawców obowiązku szczegółowego wyjaśnienia, co było powodem wdrożenia zmian organizacyjnych i ograniczenia zatrudnienia, które w następnej kolejności prowadziło do likwidacji etatów. Motywy działania pracodawcy, które skłoniły go do dokonania faktycznej likwidacji stanowiska pracy pozostają poza kognicją sądu orzekającego. Decyzja pracodawcy w tym zakresie pozostaje autonomiczna i nie jest on obowiązany przedstawić pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy wszystkich okoliczności, które skłoniły go do dokonania likwidacji etatu.

Powód wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Przestawiona we wniosku kwestia nie składa się na istotne zagadnienie prawne z następujących przyczyn.

1. Nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, gdyż nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przedsądu. Znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Istotne zagadnienie prawne różni się nawet od kwalifikowanej potrzeby wykładni przepisów (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

2. Znaczenie regulacji z art. 30 § 4 k.p. i z art. 45 § 1 k.p. nie jest takie same. Inne są funkcje tych przepisów. Przedmiot i cel regulacji art. 30 § 4 k.p. nie

ogranicza sądu pracy w ustaleniach i ocenie zasadności wypowiedzenia, nawet gdy pracownik nie zarzuca (tak jak w tej sprawie), że likwidacja stanowiska została wykreowana na rzekomą przyczynę aby zbagatelizować personalny konflikt. Orzecznictwo nie jest źródłem prawa (art. 87 ust. 1 ustawy zasadniczej). Źródłem prawa jest ustawa. Z art. 30 § 4 k.p. nie można wyprowadzić normy zakazującej sądowi prowadzenia ustaleń i dokonywania ocen w zakresie prawa materialnego (art. 45 ust. 1, art. 178 ust. 1 ustawy zasadniczej).

3. Zagadnienie rozmija się z rozstrzygnięciem w sprawie, gdyż Sąd powszechny nie przyjął, iż prawdziwą i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powoda.

4. Istotne zagadnienie prawne nie polega na kontroli stosowania prawa w konkretnej sprawie. Do tego w istocie sprowadza się zagadnienie i jego uzasadnienie. Skarżący nie zgadza się z rozstrzygnięciem. Kontrola w tym zakresie należy do podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 k.p.c.) a nie do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Skarżący, który próbuje podważyć rozstrzygnięcie, może odwołać się do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Ta jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu skargi do rozpoznania. Wówczas powinien wykazać, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

5. Art. 45 § 1 k.p. oparty jest na klauzuli generalnej zasadności wypowiedzenia. Orzecznictwo nie może dać egzemplifikacji wszystkich sytuacji, w których wypowiedzenie jest uzasadnione. Jest to niemożliwe i nieuprawnione. Byłoby wbrew funkcji przepisu opartego na klauzuli generalnej.

6. Stosowanie prawa należy do Sądu powszechnego. Oznacza to, że samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargi kasacyjne w indywidualnych sprawach i nie wydaje powszechnie wiążącej wykładni prawa (np. w formie wytycznych).

Zagadnienie sprowadza się zatem do określonej wykładni art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., która powinna mieć zastosowanie w sprawie. Istotne zagadnienie prawne nie może być jednak redukowane do wyrażenia aprobaty dla kierunku wykładni przepisów prawa, który skarżący uznaje za prawidłowy. Zwłaszcza w sytuacji, gdy Sąd powszechny ustalił inne okoliczności oraz stan faktyczny i na takiej podstawie rozstrzygnął w sprawie. Ocena nie wykracza

wówczas poza stosownie prawa w konkretnej (indywidualanej sprawie) i dlatego nie stanowi podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

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 adwokackie.

as