

POSTANOWIENIE

Dnia 7 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa G. P.
przeciwko K. S.A. z siedzibą w Z.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Ś.
z dnia 13 kwietnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**II zasądza od powoda na rzecz pozwanego 120 zł (sto
dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2015 r. oddalił apelację powoda G. P., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 10 grudnia 2014 r.

Przedmiotem sporu było roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd drugiej instancji ustalił, że powoda i K. S.A. w Z. od dnia 1 września 2006 r. łączyła umowa o pracę. Od dnia 1 lutego 2014 roku powód pracował na stanowisku specjalisty ds. (...) w dziale W. Pismem pozwanego z dnia 25 marca

2014 r., doręczonym powodowi w tej samej dacie, wypowiedziano G. P. umowę o pracę z powodu likwidacji indywidualnego stanowiska pracy - Specjalisty ds. (...) w K. S.A. Zakład w W., z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2014 r. W nagłówku pisma wskazano stanowisko pracy powoda - Specjalista ds. (...) w W. W tym samym dniu wypowiedzenie z tych samych przyczyn otrzymał kolega powoda W. K., który podpisując je wskazał na nieprawidłowe określenie w jego treści stanowiska pracy, bowiem w dacie doręczenia piastował już inne stanowisko. W następstwie tego dział kadr, który zorientował się o takim samym błędzie w wypowiedzeniu powoda, w tym samym dniu, sporządził nowe pismo o wypowiedzeniu G. P. stosunku pracy, prawidłowo określając stanowisko pracy, które podlega likwidacji - Specjalista ds. (...) w K. SA Zakład W. W dniu 27 marca 2014 r. wezwano powoda celem doręczenia mu tego pisma. Powód odmówił odebrania pisma. Nie przyjął go również po rozmowie z dyrektorem zakładu A. P., który szczegółowo przedstawił mu przyczyny wystawienia nowego wypowiedzenia umowy o pracę oraz przyczyny likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem trzech miesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 30 czerwca 2014 r. Powód odwołał się tylko od wypowiedzenia z dnia 25 marca 2014 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Podkreślił, że przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista. Argumentował, że wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W świetle tych przepisów uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana powodowi była zasadna, konkretna i rzeczywista, u strony pozwanej dochodziło bowiem do reorganizacji i stanowisko powoda specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży miało być zlikwidowane. Pracodawca dokonywał więc wypowiedzenia umowy o pracę na ostatnio zajmowanym stanowisku mylnie określając je jako specjalista do spraw

zarządzania produktem, które to stanowisko zostało już zlikwidowane z chwilą powierzenia powodowi stanowiska specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży. Wada wypowiedzenia sprowadzała się więc wyłącznie do nazwy zajmowanego stanowiska pracy, a nie do przyczyn wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji Sąd Okręgowy przesądził, że nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł powód. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego:

- art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że Sąd Rejonowy nie naruszył tego przepisu odmawiając zasadności roszczeniu powoda,

- art. 30 § 4 k.p. w zw. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż przyczyna wypowiedzenia okazała się ostatecznie prawdziwa i zasadna, a tylko zawierała oczywiście błędną nazwę likwidowanego stanowiska pracy i nie stwarza po stronie powoda prawa do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy, podczas gdy w stanie faktycznym przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu z dnia 25.03.2014 r. była nieprawdziwa, albowiem likwidowane stanowisko pracy nie istniało w strukturze organizacyjnej pozwanego a uchybień w tym zakresie nie można naprawić kolejnym oświadczeniem i twierdzić, iż ostatecznie przyczyna była prawdziwa i zasadna.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wskazał na art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W jego ocenie oczywiste jest, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 8 k.p. poprzez jego zastosowanie w sprawie i oddalenie powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Powołanie się przez powoda na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. polega na twierdzeniu, że Sąd drugiej instancji wadliwie zastosował art. 8 k.p. Teza ta jest wadliwa, gdyż Sąd ten nie stosował art. 8 k.p. Staje się to zrozumiałe, po przeczytaniu pisemnych motywów wyroku, z których wynika, że w ocenie Sądu Okręgowego nie doszło do uchybienia art. 30 § 4 k.p. W rezultacie odmowa zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania nie wynikała z odwołania się do zasad

współżycia społecznego, czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, ale z tego, że pracodawca zgodnie z art. 45 § 1 k.p. wypowiedział umowę o pracę. Powód formułując wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej pominął, że kwalifikacja prawna dokonana przez Sąd drugiej instancji była odmienna od tej, którą dokonał Sąd Rejonowy. Skarga kasacyjna wymierzona jest przeciwko wyrokowi sądu odwoławczego. Znaczy to tyle, że uchybienia sądu pierwszej instancji nie mogą być brane pod uwagę.

Dodatkowo należy dodać, że zapatrywania na którym oparte zostały podstawy skargi kasacyjnej nie są trafne. Sąd Okręgowy słusznie skoncentrował się na interpretacji art. 30 § 4 k.p. Nakłada on na pracodawcę obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Umieszczenie w nagłówku pisma zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę stanowiska pracownika nie koresponduje z przyczynowością zakończenia zatrudnienia. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że pominięcie tego dookreślenia nie miałoby wpływu na prawidłowość czynności prawnej. Pozwany w wypowiedzeniu podał przecież, że dąży do zakończenia zatrudnienia, gdyż zlikwidował stanowisko pracy powoda. Dla stron było jasne, jakie stanowisko w chwili wypowiedzenia zajmował powód. W rezultacie, jego wskazanie w nagłówku pisma, nie świadczy o nieprawdziwości przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a tym bardziej z pomyłki tej nie można wnioskować, że podana przyczyna nie jest konkretna i zrozumiała dla pracownika. Stanowisko to uświadamia, że nie doszło do uchybienia art. 30 § 4 k.p., a przez to sięganie po „obronny” art. 8 k.p. nie było potrzebne, co trafnie dostrzegł Sąd drugiej instancji.

Sumą przedstawionych rozważań jest wniosek, że nie doszło do ziszczenia się przesłanek przedsądu, zatem zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

Z uwagi na wynik postępowania, według reguły z art. 98 k.p.c., rozstrzygnięto o kosztach postępowania kasacyjnego.

r.g.