

POSTANOWIENIE

Dnia 25 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 25 sierpnia 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 13 grudnia 2013 r., sygn. akt XXI Pa 411/13,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów pełnomocnika pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód M.S. wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 13 grudnia 2013 r. sygnatura akt XXI 411/13, zaskarżając go w całości.

W skardze zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p.; art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 94 pkt 1 k.p. Ponadto, zarzucono naruszenie przepisów procesowych: art. 382 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 391 § 2 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 385 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c.

Jako okoliczności mające uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni art. 45 § 1 k.p., oraz na występowanie

w sprawie istotnych zagadnień prawnych sformułowanych w formie następujących pytań:

„czy przyczynami uzasadniającymi wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. mogą być przyczyny niezawinione i niezależne od pracownika, który dochował należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych, a jednocześnie spowodowane działaniem/zaniechaniem samego pracodawcy;

czy brak wskazania przez pracodawcę zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracownika w czasie trwania stosunku pracy, umożliwia pracodawcy uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem terminu, podające za przyczynę wypowiedzenia niewłaściwe realizowanie założonych przez pracownika zadań pracodawcy?”.

Według skarżącego, podstawą sporu w tej sprawie jest przede wszystkim wykładnia art. 45 § 1 k.p., która rodzi wątpliwości w kontekście oceny poprawności i zasadności wypowiedzania umów o pracę pracowników zajmujących funkcje kierownicze. Według skarżącego, przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą być przyczyny niezawinione i niezależne od pracownika, a w szczególności przyczyny, na których wpływ miał sam pracodawca. Uzasadniając występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący argumentował, że niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku wskazania zakresu obowiązków i odpowiedzialności za powierzone zadania może prowadzić ze strony pracodawcy do nadużyć we wskazaniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Twierdził, że nieprzedstawienie pracownikowi zakresu obowiązków nie może stwarzać po stronie pracodawcy szerszych możliwości rozwiązania umów o pracę.

Pozwany złożył w terminie odpowiedź na skargę kasacyjną. Zakwestionował istnienie okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Ponadto, wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia (poza uwzględnieniem z urzędu przypadku nieważności postępowania apelacyjnego) oraz w granicach jej podstaw, będąc przy tym związanym ustaleniami faktycznymi (postanowienie SN z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnia istnieniem potrzeby wykładni art. 45 § 1 k.p., który, jego zdaniem, budzi poważne wątpliwości oraz wywołuje rozbieżności z orzecznictwem sądów. Na wstępie trzeba zwrócić uwagę, że w art. 45 § 1 k.p. ustawodawca posługuje się zwrotem nieokreślonym, tj. zasadności wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zastosowanie tego przepisu jest zatem uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych oraz indywidualnej ich oceny. Oznacza to, że nie jest możliwe udzielenie odpowiedzi, w jakich sytuacjach wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a w jakich nie w oderwaniu od okoliczności faktycznych konkretnego przypadku i ich oceny. Odpowiednio, nie ma możliwości wyjaśnienia tego pojęcia w taki sposób, aby w każdej sprawie subsumcja stanu faktycznego w świetle wymogu uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie budziła wątpliwości (por. postanowienie SN z 14 lipca 2004 r., II PK 139/04, niepubl.; postanowienie SN z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Na tle wykładni art. 45 § 1 k.p. trudno również mówić o istnieniu rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli dla wykazania tych rozbieżności wskazuje się na rozstrzygnięcia sądów wydane w odmiennych okolicznościach faktycznych. Z podanych wyżej powodów, potrzeba wykładni art. 45 § 1 k.p. nie stanowi okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Niezależnie od powyższego, twierdzenie skarżącego, że przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie mogą być przyczyny niezawinione i niezależne od pracownika, a w szczególności przyczyny, na które miał wpływ sam pracodawca - nie znajduje potwierdzenia w przepisach

prawa pracy oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykład w tym zakresie stanowi już choćby ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192), która w samym tytule potwierdza możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn go niedotyczących, a więc również z przyczyn zależnych wyłącznie od pracodawcy. Z kolei w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy jak i pracownika, być przez strony stosunku pracy zawiniona lub niezawiniona (por. wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696 i powołane tam orzecznictwo). Wskazuje się również, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn przez niego niezawinionych) nie osiągnął właściwych wyników pracy, jeżeli jest to podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań; tym samym w przypadku pracowników na stanowiskach samodzielnych przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. wyrok SN z 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758 i powołane tam orzecznictwo).

Przechodząc do rozważenia twierdzenia skarżącego o występowaniu w sprawie istotnych zagadnień prawnych mających uzasadniać przyjęcie skargi do rozpoznania, powołanie się w skardze kasacyjnej na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego wymaga sformułowania tego zagadnienia, wykazania jego istotności oraz nadania mu charakteru prawnego przez przytoczenie przepisów, w związku z którymi powstało (przykładowo postanowienie SN z 26 maja 2010 r., II PK 55/10, LEX nr 1663558). Kwestie wskazane przez skarżącego w istocie zmierzają do wyjaśnienia skonkretyzowanego i zindywidualizowanego problemu, istotnego jedynie dla skarżącego. Skarżący nie wykazał, że udzielenie odpowiedzi na postawione przez niego pytania będzie realizować publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej.

Odnosnie pierwszego z ww. pytań, należy również zauważyć, że kwestia ta nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.,

z tych samych powodów, z których nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie skarżącego o potrzebie wykładni art. 45 § 1 k.p. jako przepisu budzącego poważne wątpliwości i wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Jeżeli chodzi o drugie pytanie, skarżący sformułował je bez uwzględnienia ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku. Sąd Apelacyjny ustalił, że powód został zatrudniony na stanowisku kierownika P. z uwagi na posiadane doświadczenie zawodowe i wiedział na czym ma polegać jego praca. Ustalił, ponadto, iż powód nie zrealizował żadnego z planowanych przez siebie przedsięwzięć, a także nawet w części zakładanego przez siebie projektu, nie osiągnął również w części planowanych przez siebie przychodów z działalności. Z ustaleń tych wynika zatem, że strony określiły rodzaj pracy powoda, powód wiedział jakie zadania zostały mu powierzone, więcej, jako pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym oraz ze względu na posiadane doświadczenia zawodowe sam uczestniczył w wyznaczeniu celów, które miał zrealizować.

Z podanych wyżej powodów, okoliczności wskazane przez skarżącego nie stanowią istotnych zagadnień prawnych w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., w konsekwencji nie uzasadniają przyjęcia skarg kasacyjnej do rozpoznania.

W związku z powyższym, Sąd Najwyższy orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.