

POSTANOWIENIE

Dnia 27 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa P. M.
przeciwko I. sp. z o.o. w S.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 21 czerwca 2013 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 r., VI Pa (...), Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. oddalił apelację pozwanej I. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w P. z dnia 14 lutego 2013 r., V P (...), zasądającego na rzecz powoda P. M. kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 października 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniła stwierdzeniem, że skarga jest "oczywiście uzasadniona z uwagi na fakt, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem przepisów prawa materialnego i procesowego". Według pozwanej, naruszenie przepisów prawa materialnego przez Sąd Okręgowy polegało na nieuzasadnionym przyjęciu, że "pracodawca nie skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia mimo odbycia z powodem spotkania z prezesem zarządu pozwanej

spółki i wyczerpującego przedstawienia przez niego okoliczności, które legły u podstaw utarty zaufania do pracownika". Tymczasem - w ocenie pozwanej - w oparciu o przepisy art. 30 § 3 i 4 k.p. należy uznać, że pracodawca zgodnie z prawem może zastosować "mieszaną" formę wypowiedzenia umowy o pracę, polegającą na "pisemnym wskazaniu ogólnej przyczyny wypowiedzenia przy jednoczesnym jej ustnym skonkretyzowaniu przez kompetentną osobę działającą w imieniu pracodawcy". Według pozwanej, "jednoczesne uchybienie przepisom postępowania polegające na nieprzeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków oraz z przesłuchania strony pozwanej doprowadziło do rozstrzygnięcia naruszającego dyspozycję art. 30 § 3 i 4 k.p., co spowodowało brak uzyskania przez pracodawcę w toku instancji należytej ochrony prawnej (art. 473 k.p.c.)". Pozwana wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powoda kosztów postępowania lub o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., 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. Skarżąca Spółka uważa, że jej skarga powinna zostać rozpoznana, gdyż jest oczywiście uzasadniona. Tego poglądu Sąd Najwyższy jednak nie podziela, bo zaskarżone orzeczenie Sądu Okręgowego nie jest dotknięte wadami widocznymi "na pierwszy rzut oka", bez potrzeby dokonywania głębszej analizy prawnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 oraz z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107). W szczególności takie kardynalne uchybienia nie dotyczą przepisów art. 30 § 3 i 4 k.p., na które strona pozwana powołała się w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania.

Podstawą wyrokowania Sądu Okręgowego (podobnie, jak uprzednio Sądu

Rejonowego) było ustalenie, zgodnie z którym w dniu 1 października 2012 r. powodowi wręczono pismo zawierające oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze względu na "brak możliwości dalszego zatrudnienia na stanowisku kierownika pracowni pomiarowej z uwagi na utratę zaufania" (tym ustaleniem faktycznym Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W oparciu o taką podstawę faktyczną orzekające w sprawie Sądy obydwu instancji doszły do wniosku, że przedstawiona powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została "niewystarczająco skonkretyzowana" w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., bo pojęcie "utrata zaufania" jest "na tyle ogólne, że ze swej istoty może zawierać w sobie niezliczoną ilość stanów faktycznych", zaś podejmowane w późniejszym czasie przez Spółkę próby "ustnego doprecyzowania" przyczyny wypowiedzenia wskazanej w piśmie rozwiązującym umowę o pracę stanowiły przejaw praktyki "niedopuszczalnej z punktu widzenia potrzeby obrony słuszných interesów pracowniczych".

Przyjęta w zaskarżonym orzeczeniu ocena prawna co do sposobu konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jest zgodna z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, z którego wprost wynika, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Skoro celem regulacji z art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, to ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiał mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Z tego właśnie względu spełnieniem wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p. jest nie tylko powołanie się przez pracodawcę na "utrata zaufania", ale i wskazanie pracownikowi okoliczności, które legły u jej podstaw (wyrok z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Pracodawca może w inny sposób zapoznać pracownika z przyczyną wypowiedzenia (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr

22, poz. 663) - w szczególności przez zarzuty skonkretyzowane wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyroki z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86 i z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), powołanie się na znane pracownikowi wyniki kontroli (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335) albo odrębne pisma doręczone pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690) - jednakże wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę jako jego przyczyny utraty zaufania pracodawcy do pracownika tylko wtedy spełni wymagania przewidziane w art. 30 § 4 k.p., gdy równocześnie pracodawca (na piśmie) poda do wiadomości okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub gdy te okoliczności są wcześniej pracownikowi znane (postanowienie z dnia 14 lutego 2005 r., I PK 198/04, Legalis nr 207659). Natomiast w żadnym wypadku nie jest dopuszczalne wskazanie (doprecyzowanie) przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w oświadczeniu złożonym pracownikowi później niż w momencie wypowiedzenia umowy (wyrok z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002 r. nr 12, poz. 287). W ogólności - według wyraźnej treści art. 30 § 3 k.p. - oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie a w takim oświadczeniu pracodawcy powinna być (na piśmie) wskazana jego przyczyna (art. 30 § 4 k.p.). Nie może więc być mowy o "mieszanej" formie wypowiedzenia pracodawcy, w której na piśmie wskazuje się przyczynę wypowiedzenia ogólnikowo (niekonkretnie) a następnie pracodawca ustnie ją precyzuje.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.