

POSTANOWIENIE

Dnia 15 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. S.
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Remontowemu R. Spółce z o.o. w
likwidacji w G.
o odszkodowania,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 września 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 26 czerwca 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2015 r., Sąd Okręgowy w G. w sprawie z powództwa W.S. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Remontowemu R. Spółka z o.o. w likwidacji w G. o odszkodowania oddalił apelację strony powodowej od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 30 stycznia 2015 r. W ocenie Sądów obu instancji nie doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie (art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p., art. 32 § 1 pkt 3 i § 2 k.p., art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. i art. 60

k.c., art. 61 § 1 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p). Nadto wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 98 § 3 k.p.c., art. 259 pkt 3 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do jej rozpoznania skarżący uzasadnił treścią art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W jego ocenie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna i prawdziwa. Powyższego warunku nie spełnia oświadczenie woli pracodawcy, skoro posługuje się ogólnym terminem „utrata zaufania”. Tymczasem Sąd drugiej instancji zaaprobował postępowanie pracodawcy, co czyni skargę oczywiście uzasadnioną.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości jego wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony.

Powyższe rozwiązanie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. *Ad casum* jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował i ulokował w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W ten sposób rysuje się obowiązek odpowiedzi na pytanie, czy skarga jest oczywiście uzasadniona.

Nie chodzi li tylko o kontrolę formalną, tj. czy wnoszący skargę oparł ją na ustawowej podstawie, lecz czy ona w sprawie faktycznie występuje.

Iluzorycznie ów postulat skarga spełnia, gdyż w jej petitum przedstawione zostały poglądy judykatury (np. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2012 r., II PK 289/11; z dnia 21 grudnia 2004 r., III PK 68/04) wskazujące na istotę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Nie zachodzi więc potrzeba szerokiego powielania tej argumentacji. Mimo tego zabiegu skarga nie eksponuje oczywiście rażącego naruszenia przepisów prawa. Antycypując należy przypomnieć, że spór toczy się na tle rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz następnie rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sądy *meriti* ustaliły, że wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne (istniały przesłanki do posłużenia się podstawą związaną z utratą zaufania). Nadto pracodawca wskazał na likwidację stanowiska pracy, jako kolejną przesłankę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, która znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym. Z kolei do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie doszło. Przedmiotowe ustalenia wiążą Sąd Najwyższy przy ocenie oczywistego naruszenia prawa. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. O ile bowiem ten ostatni również jest „sądem faktu” i w myśl ogólnie niekwestionowanych zapatrywań orzecznictwa oraz doktryny kontynuuje postępowanie merytoryczne w ramach systemu apelacji pełnej (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, Biul. SN 2003 nr 3, s. 14), o tyle Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. W ten sposób nie można dostrzec w sprawie oczywistego naruszenia przepisów prawa procesowego. Nie można również doszukać się naruszenia przepisów prawa materialnego.

Wnoszący skargę upatruje oczywistego naruszenia art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przywołana norma posługuje się zwrotem niedookreślonym (uzasadniona przyczyna). Jest to wyrażenie językowe z założenia odsyłające poza system prawny. Powstaje więc kwestia, czy na tym etapie postępowania ocena stosowania przez sąd drugiej instancji przepisów zawierających taką klauzulę może być widoczna *prima facie*. Nie można tracić z pola widzenia, że ocena możliwości i prawidłowości zastosowania przepisów posługujących się zwrotami niedookreślonymi zależy od stanu faktycznego ustalonego w konkretnej sprawie (którymi Sąd Najwyższy jest związany), a przede wszystkim w zdecydowanej mierze zależy od „swobodnego uznania sędziowskiego”. W judykaturze za utrwalony uważa się pogląd, iż Sąd Najwyższy może ingerować w taką ocenę jedynie w wyjątkowych przypadkach, w których zastosowanie tego rodzaju przepisów jest oczywiście nieprawidłowe, obarczone wadą widoczną „na pierwszy rzut oka” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386). Tego rodzaju wady nie można przypisać zaskarżonemu orzeczeniu. Ocena uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia w kontekście utraty zaufania jest głębsza. Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 243). Wskazanie przyczyny sprowadza się do zamieszczenia w oświadczeniu woli konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania, które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia w ocenie pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie. Podanie prawdziwej i konkretnej, lecz nieuzasadniającej wypowiedzenia przyczyny, nie narusza art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK

244/13, LEX nr 1498580). Do spełnienia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. wystarczy, że przyczyna została prawidłowo skonkretyzowana i jest prawdziwa, tj. rzeczywiście istniejąca. Otóż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPIUS 1998 nr 18, poz. 538). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875).

Konglomerat powyższych okoliczności prowadzi do wniosku, że nie można w stopniu wysoce prawdopodobnym stwierdzić, że doszło w sprawie do oczywistego naruszenia art. 30 § 4 k.p. Wnoszący skargę zapomina, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem posługuje się kilkoma niezależnymi od siebie przyczynami wypowiedzenia. Zaakcentowanie tylko jednej z nich (utrata zaufania) nie czyni zadość warunkowi oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, skoro pozostałe podstawy (omawiane przez Sąd II instancji) stanowią równorzędną podstawę ustania zatrudnienia (np. likwidacja stanowiska pracy).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz orzekł o kosztach postępowania w oparciu o przepisy art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461).