

POSTANOWIENIE

Dnia 24 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R. G.
przeciwko T. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez
pracodawcę bez wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w
Warszawie
z dnia 22 czerwca 2023 r., sygn. akt VII Pa 52/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie, wyrokiem z dnia 22 czerwca 2023 r., oddalił apelację R. G. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 14 marca 2022 r., mocą którego oddalono jego

powództwo przeciwko T. Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania powołał się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W jego ocenie, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 2 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania. Ma rację skarżący, że oczywiste jest to, co jest widoczne bez potrzeby głębszej analizy materiału dowodowego, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zatem wykazać należy, że wyrok zapadł z oczywistym, rażącym naruszeniem przepisów prawa lub podstawowych zasad obowiązujących w praworządnym państwie, widocznym na pierwszy rzut oka, bez konieczności przeprowadzenia bardziej szczegółowej analizy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., II CSK 611/14, Legalis nr 1430479). Jednak nie chodzi o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109), to znaczy takie, gdy sąd zastosował normę prawną w sposób sprzeczny z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Nie można też tracić z pola widzenia, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi

wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Mechanizm wykładni prawa (art. 30 § 4 i art. 52 § 2 k.p.), jaki zaprezentował Sąd odwoławczy był prawidłowy. O treści prawa materialnego decyduje ustalony w sprawie stan faktyczny. Stanowisko powoda odnośnie do braków oświadczenia woli pracodawcy (przyczyna rozwiązania umowy nie była jasna i konkretna) traci z pola widzenia, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia (tu rozwiązania bez wypowiedzenia) jest okolicznością faktyczną (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, LEX nr 2019536), co wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wyłącza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny.

Niemniej sposób wskazania przyczyny, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., nie został przez ustawodawcę określony. Nie ma zatem jednolitego, powszechnego wzorca prawidłowego wskazania pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też należy zaaprobować rozwiązanie, że ocena czy przyczyna ustania zatrudnienia została wskazana pracownikowi właściwie, to jest w sposób przewidziany w art. 30 § 4 k.p., będzie wymagała rozważenia wszelkich okoliczności każdego konkretnego przypadku, w tym także czy podane pracownikowi okoliczności są dla niego dostatecznie zrozumiałe (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny (na przykład wypowiedzenia umowy o pracę) nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne

sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590).

Forma sporządzenia oświadczenia woli przez pracodawcę nie jest celem samym w sobie. Przede wszystkim obowiązek wskazania przyczyny ma za zadanie umożliwić pracownikowi obronę przed merytorycznie nieuzasadnionym działaniem pracodawcy. Należy zatem przyjąć, że prawidłowość wskazania przyczyny powinna być oceniana z uwzględnieniem tej właśnie funkcji. Dopiero brak precyzyjnego i zrozumiałego wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, stanowi konstrukcyjną wadę oświadczenia woli i prowadzi do usprawiedliwionego wniosku, że tak dokonana czynność narusza przepisy o ustaniu zatrudnienia.

Z ustalonych w sprawie okoliczności wynika zaś, że oświadczenie woli nie zawierało takich braków, które usprawiedliwiają żądanie powoda, zwłaszcza po uzupełnieniu postępowania dowodowego w drugiej instancji (Sąd odwoławczy uznał, że argumentacja Sądu Rejonowego nie była pełna i poszerzył ją). Stąd tylko pobieżne spojrzenie na treść oświadczenia woli pracodawcy może suponować zasadność stanowiska kasatora. Jednak bliższy osąd tego problemu, w szczególności okoliczności, w jakich doszło do zakończenia stosunku pracy ujawniają, że powód poznał faktyczne (i konkretne) podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim został poinformowany o działalności na szkodę pozwanej spółki (plany rozpoczęcia działalności konkurencyjnej), a samo spotkanie trwało kilka godzin (powód nie chciał opuścić biura), w siedzibie Spółki pojawiła się Policja i adwokat pracownika. Ten splot argumentów wyklucza samoistnie uznanie, że przy wykładni art. 30 § 4 k.p. w danej sprawie doszło do kwalifikowanego naruszenia prawa materialnego.

Po wtóre, nie można mówić o kwalifikowanym naruszeniu art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa

zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego konsekwencji prawnych w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). W wyroku z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21 (LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy.

W sprawie nie doszło do przekroczenia tego terminu, niezależnie od tego, jak obowiązki pracodawcy na tym polu postrzega skarżący. Oczywiście należy zgodzić się z tezą, że omawiany przepis nie może stanowić podstawy do obejścia prawa rozumianego w ten sposób, iż nie będzie można odtworzyć początku biegu jednomiesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę. Niemniej i tym razem w sprawie decydują konkretne okoliczności danego przypadku. W tym obszarze ustalenia są pełne i w sposób oczywisty wykluczają opcję fasadowego zastosowania art. 52 § 2 k.p. Nie chodzi tu tylko o moment podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą (powód pełnił funkcję prezesa zarządu spółki) i następcze doręczenie oświadczenia woli pracodawcy (*de facto* dzień później), lecz o wiązkę działań pracodawcy, która w danej sprawie została przeprowadzona w sposób sprawny, bez zbędnej zwłoki w zakresie przepływu informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W ten nurt orzeczniczy wpisuje się również pogląd, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ocenia się przy uwzględnieniu podstawowej staranności pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2023 r., III PSKP 14/23, LEX nr 3644693).

W końcu skarga kasacyjna (dokładnie wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania, bo podstawy i ich uzasadnienie nie podlegają obecnie badaniu) gubi argument odnoszący się do wykorzystania w sprawie klauzuli z art. 8 k.p. przez Sąd drugiej instancji. Tego rodzaju manewr pozwala konwalidować uchybienia jednej strony (tu pozwanej), by w ostatecznym rozrachunku nie przyznać ochrony podmiotowi, który na nią nie zasługuje. Zatem ocena, że doszło do wydania oczywiście niesprawiedliwego werdyktu i ten krąg podstaw prawnych winna poddać analizie.

W innym wypadku realizacja wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie może przynieść oczekiwanego rezultatu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[ms]