

Sygn. akt III PK 124/15

POSTANOWIENIE

Dnia 10 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko A. A. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Szkoła Podstawowa i Gimnazjum w S.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2016 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 28 kwietnia 2015 r., sygn. akt IV Pa 81/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Siedlcach wyrokiem z 28 kwietnia 2015 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy A. A. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Szkoła Podstawowa i Gimnazjum w S. od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z 18 września 2014 r., który zasądził na rzecz powódki A. D. 12.900 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy z naruszeniem przepisów. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym z jej winy, wskazując jako przyczynę „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na świadomym narażeniu pracodawcy na szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym jak utrata dobrego wizerunku”.

W ocenie Sądu Rejonowego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie spełniało koniecznych wymagań, ponieważ pracodawca stwierdził jedynie ogólnie, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na narażeniu pracodawcy na szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym jak utrata dobrego wizerunku. Ponadto pozwany nie wykazał na czym polega to działanie i jaka jest wysokość tej szkody, jak również co oznacza zwrot „utrata dobrego wizerunku”. Brak jest jednoznacznych i przekonujących dowodów wskazujących, iż powódka w okresie do 9 lipca 2013 r., to jest do dnia, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy, działała na niekorzyść pozwanego, podejmując działania związane z organizacją nowej szkoły i prowadziła agitację wśród rodziców, namawiając do przejścia uczniów ze szkoły pozwanego do nowo tworzonej szkoły. Na pewno w dniu 9 lipca 2013 r. powódka nie zamierzała przejść do nowej szkoły, a zatem nie mogła prowadzić żadnej agitacji wśród rodziców, namawiając do przejścia do nowej szkoły. Sąd Rejonowy stwierdził, iż rozwiązanie umowy o pracę nie spełnia wymogów formalnych. Podana przyczyna jest lakoniczna, niezrozumiała, mało konkretna i bardzo ogólnikowa oraz rozwiązanie umowy jest nieuzasadnione merytorycznie, ponieważ z materiału nie wynika, iż powódka przed 9 lipca 2013 r. podejmowała jakiekolwiek działania mające doprowadzić do otwarcia nowej szkoły i przez to narażić pozwanego na szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym jak utrata dobrego wizerunku. Nie ustalono, iż w tym czasie powódka ze swojej inicjatywy zawiadamiała rodziców, że nie będzie dyrektorem i namawiała do przeniesienia dzieci do nowej szkoły, a jedynie potwierdziła fakt, iż nie będzie dyrektorem, odpowiadając na pytania rodziców.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego stwierdził w szczególności, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy jest wadliwe w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Przyczyna powinna być jasna, zrozumiała i dostatecznie konkretna, z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotną przyczyną rozstania się z pracownikiem, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce, gdy pracodawca wskazuje przyczynę

niedostatecznie konkretną, a przez to niezrozumiałą dla pracownika i nieweryfikowalną. Nie sposób uznać, iż określenie zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką było dostatecznie sprecyzowane. Stwierdzenie, iż świadomie naraziła pracodawcę na szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym jak utrata dobrego wizerunku, przy jednoczesnym niewskazaniu konkretnych działań powódki, należy uznać za niewystarczające podanie przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna zostać wskazana w chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma zatem większego znaczenia dążenie pozwanego do udowodnienia, iż istniały przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, w sytuacji, gdy nie zostały one konkretnie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, to jest w piśmie z 9 lipca 2013 r. Wobec stwierdzenia wadliwości w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. rozwiązania stosunku pracy, zarzuty zgłoszone przez stronę pozwaną w apelacji należy uznać za bezprzedmiotowe. Sąd Okręgowy „na marginesie“ wskazał, iż z materiału zebranego w sprawie nie wynika, że powódka działała na szkodę pozwanego. Nie ma podstaw do ustalenia, iż powódka sama miała zakładać konkurencyjną szkołę. Z materiału nie wynika również, że powódka miała zachęcać uczniów do przejścia do nowopowstałej szkoły.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W uzasadnieniu wniosku podano w szczególności, co następuje „Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku dopuścił się przede wszystkim rażącego naruszenia przepisów postępowania apelacyjnego, w tym art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. Sąd nie rozpoznał bowiem zarzutów apelacji pozwanego, które kwestionowały ustalenia faktyczne w sprawie dokonane przez Sąd Rejonowy, zarzucały niewyjaśnienie rozbieżności w zeznaniach świadków i pominięcie części zeznań świadków, z których wynikało, iż inicjatorem przejęcia szkoły pozwanego przed 9 lipca 2013 r. była powódka, na skutek uznania ich przez Sąd Rejonowy za mało istotne. Sąd Okręgowy uznał bowiem poprzez przyjęcie oceny prawnej i ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, że zarzuty apelacji są bezprzedmiotowe. W ten sposób Sąd Okręgowy uchylił się od rozpoznania istoty

sprawy, którą było wykazanie zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, wskazanych w oświadczeniu pozwanego z 9 lipca 2013 r., również pod kątem art. 30 § 4 k.p., do czego niezbędne było najpierw ustalenie prawidłowego stanu faktycznego sprawy, gdyż powódka kwestionowała, że rozumie wskazane przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy. Do ustalenia prawidłowego stanu faktycznego sprawy zmierzały zarzuty apelacyjne, które powinny zostać rozpoznane przez Sąd, a czego konsekwencją powinno być sporządzone zgodnie z wymogami art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji. Ponadto w toku postępowania apelacyjnego zostały przeprowadzone dodatkowe dowody z zeznań świadków, jak również z dokumentów, które zostały skwitowane przez sąd, odpowiednio, jako niewiarygodne, bo zgodne z wersją pozwanego oraz zbędne, z uwagi na niekonkretność przyczyny oświadczenia woli z 9 lipca 2013 r. Brak jest podstaw do twierdzenia, iż dowód jest niewiarygodny, gdyż zgodny ze stanowiskiem jednej ze stron. Sąd Okręgowy mógłby na przykład, stwierdzić, iż dowody z zeznań świadków są niewiarygodne, bo sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, jednakże wymagałoby to oceny tego materiału w kontekście zarzutów apelacyjnych, jak również analizy tych zeznań świadków, które Sąd Rejonowy ocenił jako nieistotne. W tej sytuacji w istocie Sąd Okręgowy uchylił się od rozpoznania istoty sprawy, skupiając się na wykładni art. 30 § 4 k.p. przez pryzmat literalnego brzmienia oświadczenia pozwanego z 9 lipca 2013 r., zarzucając pozwanemu całkowicie błędnie, iż ten nie wyjaśnił, jaką szkodę poniósł, mimo iż pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał przecież narażenie na szkodę, a nie jej wyrządzenie przez powódkę. Nie może ująć uwadze, iż istotne znaczenie ma w niniejszej sprawie art. 382 k.p.c., który stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie również materiału zgromadzonego przed tym sądem, co miało miejsce w niniejszej sprawie, gdzie przesłuchano trzech świadków na rozprawie apelacyjnej oraz dopuszczono dowody z dokumentów. Wymagało to dokonania przez Sąd Apelacyjny oceny tego nowego materiału dowodowego, skoro został zgromadzony, a następnie dopiero dokonanie oceny czy dowody wpływają na ustalony stan faktyczny przez Sąd Rejonowy w kontekście zarzutów apelacyjnych. Stwierdzenia Sądu Okręgowego, iż dowody te są zbędne albo

niewiarygodne, bo zgodne z wersją pozwanego, nie mieści się w żaden sposób w normie art. 382 k.p.c. Prawidłowe ustalenie stanu faktycznego przez Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu zarzutów apelacyjnych, zwłaszcza dotyczących zeznań świadków uznanych za nieistotne przez Sąd Rejonowy oraz nowych dowodów przeprowadzonych przed Sądem Apelacyjnym, dopiero powinno umożliwić ocenę treści oświadczenia woli i przyczyn wskazanych w piśmie pozwanego z 9 lipca 2013 r. zgodnie z art. 30 § 4 k.p., a mianowicie zbadanie świadomości pracownika - powódki odnośnie tych przyczyn, w kontekście okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a następnie jeszcze oceny czy przyczyny te uzasadniają rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Naruszenia, których dopuścił się Sąd Okręgowy w zakresie stosowania przywołanych powyżej przepisów procesowych, które miały istotny wpływ na rozpoznanie sprawy, a następnie przepisów prawa materialnego, spowodowały wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, którego kontrola na etapie skargi kasacyjnej jest znacznie utrudniona, skoro nie jest możliwe odniesienie się do wyroku Sądu Okręgowego w kontekście podniesionych zarzutów apelacyjnych, które z uwagi na przyjętą przez Sąd Okręgowy ocenę prawną, powtórzoną za Sądem Rejonowym, na podstawie literalnego brzmienia oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zostały w ogóle rozpoznane”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Wniosek nie wykazuje, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Jest to oczywiste, jednak podkreśla się, gdyż treść wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest zbyt ogólna, a przecież skarga kasacyjna nie jest zwykłym (kolejnym) środkiem zaskarżenia. Od wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, który kotwicz się w szczególnej podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., wymaga się więc samodzielnego, czyli odrębnego od

podstaw kasacyjnych wskazania i wykazania takiego naruszenia przepisów prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

W treści wniosku jest jednak wiele sformułowań ogólnych i takiej negatywnej oceny nie zmienia odwołanie się do konkretnych przepisów. Nie wystarczy stwierdzenie, że przepisy zostały rażąco naruszone. Zarzuty powinny mieć konkretną treść i bezpośrednio podważać warstwę faktyczną i prawną zaskarżonego wyrok, czyli podważać (nieprawidłowe w założeniu) stosowanie prawa procesowego i materialnego. Zbyt ogólne jest stwierdzenie, że Sąd „nie rozpoznał zarzutów apelacji pozwanego ...” w aspekcie zarzucanego naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Wówczas chodzi o konkretne zarzuty apelacji i ich wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Wniosek powinien skonkretyzować zeznania których świadków (personalnie) miały takie znaczenie, a zostały pominięte, czyli, że z określonych zeznań wynikało, iż inicjatorem przejęcia szkoły pozwanego przed 9 lipca 2013 r. była powódka. Sąd Najwyższy nie ustala i nie dokonuje kontroli stanu faktycznego tak jak sąd powszechny drugiej instancji. Nie zastępuje w tej roli sądu powszechnego. Jeżeli na etapie kasacyjnym stawiany jest zarzut w tym zakresie, to nie może się domyślać i poszukiwać, jaki materiał, a ściślej czy zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., miał istotny wpływ na wynik sprawy. To samo odnosi się do przepisów art. 328 § 2 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. Zbyt ogólny jest zarzut, że sąd nie rozpoznał istoty sprawy, którą było wykazanie zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, wskazanych w oświadczeniu z 9 lipca 2013 r., również pod kątem art. 30 § 4 k.p. Rzecz w tym, iż korzystne orzeczenie uwzględniające powództwo o odszkodowanie oparto na samym naruszeniu przepisu o rozwiązywaniu umowy o pracę, czyli art. 30 § 4 k.p., a nie na braku zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd powszechny rozróżnił naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę od zasadności rozwiązania umowy o pracę, choć „na marginesie” poczynił dodatkowo rozważania o bezpodstawnym rozwiązaniu umowy o pracę. W aspekcie prawa materialnego - art. 56 k.p. - wystarcza samo naruszenie art. 30 § 4 k.p., czyli bez badania zasadności przyczyny rozwiązania umowy. Przepis ten ma

określoną wykładnię w orzecznictwie. Wymaga się, aby w pracownik rozumiał przyczynę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Orzecznictwo w tym zakresie jest niemałe i bardziej liberalne przypadku zwykłego wypowiedzenia niż w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jest to zrozumiałe, gdyż to drugie rozwiązanie ma charakter szczególny i wyjątkowy. Podana przyczyna wyznacza zakres (przedmiot) sporu i postępowania dowodowego. Ma rację skarżący, że stosowanie prawa materialnego wymaga ustaleń stanu faktycznego. Jednak dla Sądu Najwyższego granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie prowadzi dalszych dowodów i nie ustala stanu faktycznego za sąd powszechny. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. nie ma zastosowania w postępowaniu kasacyjnym. Ustalenia sądu powszechnego wiążą w ocenie podstaw kasacyjnych, a więc również w ocenie szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może podważyć reguły o związaniu ustaleniami stanu faktycznego w postępowaniu kasacyjnym. Uzasadnienie skarżonego wyroku przedstawia ustalony stan faktyczny oraz podstawę prawną rozstrzygnięcia, spełnia więc wymogi tego przepisu. Przepis art. 382 k.p.c. byłby naruszony, gdyby sąd drugiej instancji orzekł z pominięciem materiału zebranego w postępowaniu. Taka sytuacja nie występuje. Wszak we wniosku podaje się, że Sąd Okręgowy ocenił dowody jako zbędne albo niewiarygodne, odnosząc to do uzupełniającego postępowania apelacyjnego. Czym innym jest więc ocena dowodów i czym innym jest naruszenie art. 382 k.p.c. Jeżeli ocenia się materiał nie pomyśli strony, to nie znaczy to, że pomija się ten materiał w orzekaniu. Innymi słowy potwierdza to wstępną ocenę, że zarzuty procesowe, które redukowane są do ogólnych ocen, natury metodycznej, i nie mają konkretnej treści, która przenosi się na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), nie uzasadniają stwierdzenia, że skarga jest oczywiście uzasadniona. W ustalonym stanie faktycznym Sąd powszechny mógł przyjąć, że podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie była dla powódki zrozumiała. Nie ustalono bowiem, że to ona podejmowała działania na szkodę pozwanego. Wówczas niewątpliwie chodziłoby o konkretne jej zachowanie, sprzeczne przy tym z prawem, a takiego nie ustalono.

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegający na świadomym narażeniu pracodawcy na szkodę o charakterze majątkowym i niemajątkowym jak utrata dobrego wizerunku mógł być oceniony jako zbyt ogólny i Sąd mógł ustalić, że nie był dla powódki zrozumiały, tym samym iż doszło do naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. z przyczyn formalnych.

Mając powyższe na uwadze uzasadnione jest stwierdzenie, że nie wykazano, iż skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).