

Sygn. akt III PK 44/16

POSTANOWIENIE

Dnia 12 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa W. N.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej [...] w W.

o przywrócenie warunków pracy i płacy oraz zapłatę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 października 2016 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 6 listopada 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 6 listopada 2015 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego z 29 maja 2015 r., który przywrócił powoda W. N. do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy i warunki płacy po niezasadnym wypowiedzeniu zmieniającym.

We wniosku skarżący wskazał na istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Powód wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Pierwsza podstawa nie spełnia się jako przesłanka przedsądu, gdy sformułowane zagadnienia, osobno ani razem nie mają rangi istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze przepis art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Z tej zasadniczej przyczyny, że ich treść nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Do tego sprowadza się odpowiedź na pytanie – *„w jaki sposób powinny zostać ujęte przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy? Czy „utrata zaufania” do pracownika musi być dowodzona poprzez wskazanie szczegółowej listy zdarzeń ją uzasadniających wraz z wskazaniem dat, w których zdarzenia te miały miejsce, czy też wystarczające jest wskazanie rodzaju nagannych w ocenie pracownika zachowań”*.

Sprawy na tle wypowiedzenia definitywnego i odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia nie należą do skomplikowanych po względem prawnym. Regulacja kodeksu pracy jest w tym zakresie jasna i utrwalona. Wieleść takich spraw wynika zasadniczo z różnych sytuacji faktycznych. Natomiast prawo materialne (przykładowo art. 30 § 4, art. 45 k.p.) ma już swoje wyjaśnienia w piśmiennictwie, doktrynie i orzecznictwie. Łatwo więc można odpowiedzieć na postawione pytanie przytaczając wskazane źródła (orzecznictwo, komentarze). Potwierdzi się wówczas to, że chodzi w istocie o stosowanie prawa w konkretnym przypadku (danych okolicznościach faktycznych). Sąd Najwyższy nie rozwiązuje jednak wszelkich kazusów, tylko dlatego że zgłoszono je we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, niezasadnie powołując się na istotne zagadnienie prawne. W przeciwnym razie funkcja przedsądu będzie bezprzedmiotowa i skarga kasacyjna będzie powszechną (kolejną) instancją.

Nie inaczej jest w przypadku pytania drugiego – *„czy fakt, iż zakład pracy znajduje się w tej samej lub pobliskiej miejscowości w stosunku do miejscowości, w której zamieszkuje pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym uzasadnia*

korzystanie przez niego z samochodu służbowego dla celów prywatnych, w ten sposób, że wydaje podległym pracownikom polecenia podwożenia i odwożenia z pracy, bez wiedzy i zgody pracodawcy?”. Rozważania na takim poziomie, który za podstawę przyjmuje określoną sytuację faktyczną, należą do oceny zastosowania prawa w konkretnej sprawie, lecz nie stanowią istotnego zagadnienia prawnego. Sformułowana kwestia może więc być badana w ramach podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), jednak nawet wówczas konieczne jest wskazanie podstawy prawnej, gdyż bez niej trudno oceniać stosowanie prawa, a już na pewno zagadnienie prawne i to aż istotne. Zgłoszona kwestia mogłaby ewentualnie składać się na ostatnią podstawę przysądu, ze wszystkimi dalszymi wymaganiami, czyli z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., jednak skarżący nie odwołuje się do tej podstawy przysądu ani nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniana.

Istotnego zagadnienia prawnego nie można redukować do wykładni konkretnego wyroku Sądu Najwyższego, czyli wskazanego w zagadnieniu ujętym w punkcie 3. To co stanowi wykładnię prawa nie podlega dalszej wykładni (tłumaczeniu wyroku). Jeżeli przedmiotem istotnego zagadnienia prawnego nie jest wykładnia prawa, to również nie jest nim ocena zastosowania wcześniejszego wyroku Sądu Najwyższego (*aż z 8 marca 1877 r.?*) do określonej sytuacji. Wyrok Sądu Najwyższego nie stanowi źródła prawa w rozumieniu ustawy zasadniczej. Sądy rozstrzygają sprawy na podstawie ustawy, a uprzedni wyrok w innej sprawie wiąże tylko w danej sprawie.

Pytanie zawarte w punkcie 4 potwierdza powyższą oceną, że wniosek dąży w istocie do oceny zastosowania prawa w określonej sytuacji (w sprawie objętej skargą), co należy do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. a nie do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Samo sformułowanie pytania, bez osadzenia w określonej regulacji prawnej, leżącej u podstaw i warunkującej istotne zagadnienie prawne, bez warstwy metodycznej (analizy prawa i orzecznictwa) oraz merytorycznej, czyli wykazania poważnego problemu prawnego, nie jest wystarczające.

Powyższą ocenę potwierdza uzasadnienie sformułowanych zagadnień, gdyż bazuje na sytuacji powoda i koncentruje się na ocenie konkretnych zachowań. Brak

jest wówczas podstawowych warunków, wymaganych wszak od uniwersalnego i istotnego zagadnienia prawnego. Oceny tej nie zmienia wyrywkowe odwoływanie się do orzeczeń Sądu Najwyższego. Wniosek zestawia je z potrzebą uzasadnienia określonej tezy, czyli że określone zachowanie powoda „*mogło stanowić przyczynę utraty zaufania do pracownika, skutkującą decyzją o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (przeniesienia na niższe stanowisko)*”. Rola Sądu Najwyższego na etapie przedsądu na polega na utwierdzeniu skarżącego w jego zapatrywaniu na skutki określonego zachowania pracownika lub jak powinien procedować sąd pracy, czyli czy ma być ograniczony w zakresie analizy argumentów wskazanych w oświadczeniu pracodawcy albo czy celowe jest przywracanie pracownika na dotychczasowe stanowisko.

Druga podstawa przedsądu nie spełnia się z następujących przyczyn. Wniosek nie wskazuje i nie wykazuje kwalifikowanych przesłanek podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Konieczne jest wskazanie przepisu budzącego poważne wątpliwości w wykładni lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów. W centrum zainteresowania jest więc sam przepis a nie jego zastosowanie w sprawie skarżącego. Nie chodzi przy tym o jakiegokolwiek wątpliwości, lecz aż o poważne wątpliwości w wykładni. Tymczasem uzasadnienie wniosku nie wykazuje rozbieżności w orzecznictwie sądów i nie wykracza poza zwykłą wykładnię art. 30 § 4 k.p. w związku art. 42 § 1 k.p., a ściślej poza znaczenie i wykładnię formuły o „odpowiednim stosowaniu” przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. Oczywiście jest, że odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu obejmuje przepisy o wypowiedzaniu definitywnym, czyli zgodność z prawem i zasadność wypowiedzenia. Nie ma sporu co do tych pierwszych, tu przykładowo co do art. 30 § 4 k.p. Nie można wszak twierdzić, iż przepis ten ma inne znaczenie, czy też stawia inne wymagania w przypadku wypowiedzenia zmieniającego niż definitywnego. Podobnie gdy idzie o inne regulacje dotyczące na przykład ochrony zatrudnienia (38, 39, 41 k.p.). Nie stanowi też pola rozbieżności zasadność wypowiedzenia z art. 45 k.p. na gruncie art. 42 § 1 k.p. Nie można nie dostrzegać, że jest to klauzula generalna (nieuzasadnione wypowiedzenie – art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy nie może ustalić wiążącej wykładni przepisu, który stanowi klauzulę generalną. Byłoby to wbrew roli i funkcji

tego przepisu. Skoro ustawodawca oparł określone rozwiązanie na klauzuli generalnej, to nie jest możliwa i dopuszczalna egzemplifikacja wszystkich przypadków zasadnego wypowiedzenia definitywnego i wypowiedzenia zmieniającego. Każdorazowo należy to do sądu, który rozstrzyga spór i stosuje prawo w indywidualnym stanie faktycznym. Wielość orzeczeń wynika więc nie z trudności w wykładni przepisów, lecz z różnych spraw. Natomiast wniosek odwołuje się zdawkowo do poglądów doktryny co nie jest wystarczające do stwierdzenia przesłanek podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Jeżeli w tej sprawie Sąd Okręgowy *„podzielił stanowisko Sądu rejonowego, iż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy powinny być oceniane tak samo jak przyczyny uzasadniające wypowiedzenie definitywne stosunku pracy”*, to nie ma rozbieżności, tym bardziej, że podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. ma na uwadze rozbieżność między sądami w różnych sprawach w zakresie wykładni określonego przepisu a nie w tej samej sprawie. W dalszej części wniosku występuje ten sam mankament, na który zwrócono uwagę wyżej. Otóż ocena zastosowania prawa przez Sąd powszechny w tej sprawie nie należy od podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz może składać się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. do której wniosek nie odwołuje się.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.