

POSTANOWIENIE

Dnia 14 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko M. Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2015 r.,

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

z dnia 6 listopada 2014 r., sygn. akt IV Pa 13/14,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanego M. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda A.P. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach oddalił apelację pozwanego M. Spółki z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 23 grudnia 2013 r., którym zasądzono od pozwanego na rzecz powoda A.P. kwotę 21.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji przyjęto, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest trafne i odpowiada prawu, a z utrwalonego orzecznictwa wynika,

że nie jest możliwe na etapie postępowania sądowego podawanie innych przyczyn wypowiedzenia niż wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Siedlcach do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 20, art. 24, art. 64 oraz art. 65 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez ich niezastosowanie, a tym samym ingerowanie przez Sąd w treść zawieranych pomiędzy stronami stosunku pracy umów, a także badanie zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę oraz art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, a w szczególności poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pracodawcę było nieprawidłowe, gdyż pracodawca nie wskazał konkretnej przyczyny wypowiedzenia, gdy tymczasem przyczyny wypowiedzenia zostały przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i są prawdziwe.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie trzech istotnych zagadnień prawnych, sprowadzających się do odpowiedzi na następujące pytania:

- 1) czy skoro sąd nie ma kognicji do badania zasadności nawiązania stosunku pracy, to czy posiada uprawnienia do kontrolowania możliwości rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy, czy też w świetle wykładni art. 20, art. 24, art. 64 oraz art. 65 ust. 1 i 2 w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiących normy prawne o wyższej mocy prawnej niż normy wynikające z uregulowań Kodeksu pracy, sąd pozbawiony jest uprawnienia do kontrolowania możliwości rozwiązania stosunku pracy?;
- 2) czy wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny wypowiedzenia „utrąty zaufania Pracodawcy do Pracownika, co uwidoczniło się między innymi w niewykonywaniu w terminie poleceń Prezesa Zarządu Spółki będącej Pracodawcą” stanowi wystarczające określenie tej przyczyny w świetle art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. i pozwala doprecyzować w trakcie postępowania niewykonywania, jakich

poleceń konkretnie dotyczy, czy też w piśmie wypowiedającym pracownikowi umowę o pracę konieczne jest w takiej sytuacji wypisanie wszystkich poleceń, których pracownik nie wykonał?;

- 3) czy niewykonywanie przez pracownika poleceń pracodawcy, niepozostających w sprzeczności z przepisami prawa, wobec braku uregulowania danej kwestii w aktach wewnętrznych obowiązujących w spółce stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę w świetle art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p., czy też pracownik może odmówić wykonywania takich poleceń z powołaniem się na brak uregulowań wewnętrznych, choćby nie miały one charakteru obowiązkowego?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa kasacyjnego, obejmującego koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący powołał się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych. Odnosząc się zatem do powyższej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania stwierdzić należy, że dla jej skutecznego przedstawienia konieczne byłoby sformułowanie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Zagadnieniem prawnym jest bowiem zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające

wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950, czy z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że nie istnieje zagadnienie prawne dotyczące kognicji sądów pracy w zakresie rozpoznawania odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę - na co słuszenie zwrócono uwagę w odpowiedzi na skargę kasacyjną - gdyż Kodeks pracy wyraźnie przewiduje takie uprawnienia, realizując tym samym postanowienia Konstytucji RP. Ewidentnym przykładem właściwej regulacji w tym zakresie są przepisy Oddziału 4 Rozdziału II Kodeksu pracy regulujące szczegółowo zakres uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Już z pierwszego z przepisów w tym Oddziale wynika, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym (art. 44 k.p.).

Odnosząc się do kolejnych zagadnień prawnych sformułowanych w skardze kasacyjnej należy stwierdzić, że zagadnienia tak przedstawione nie spełniają wymagań stawianych istotnemu zagadnieniu prawnemu, gdyż sformułowanie zagadnienia w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych jest niewystarczające do spełnienia powyższych wymagań (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014 r., III SK 74/13, LEX nr 1482421).

Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie z orzecznictwem w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził już swój pogląd w tej kwestii we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2014 r., I PK 264/13, LEX nr 1646093).

Odnosząc się do sposobu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej konkretyzacji Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, LEX nr 1552144). Sąd Najwyższy uznaje przy tym za możliwe przyjęcie spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wywiedzenia, gdy pracownik jest zorientowany co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy, zapoznawszy się z przyczyną wypowiedzenia w inny sposób, np. na podstawie zarzutów skonkretyzowanych w pismach doręczonych mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy, ze znanych mu wyników kontroli lub innych okoliczności uściślających przyczynę wypowiedzenia lub choćby tylko w wyniku dostępu do informacji o funkcjonowaniu zakładu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165; z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 i z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663). Warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może natomiast zastąpić tylko subiektywna ocena pracodawcy, iż przyczyna ta - mimo że nie została wskazana -

była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 510).

Odnosząc się natomiast do trzeciego ze sformułowanych zagadnień należy stwierdzić, że z art. 100 k.p. wyraźnie wynika obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, o ile dotyczą one pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a zatem na kanwie tego przepisu nie można twierdzić o istnieniu zagadnienia prawnego, którego treścią byłoby rozstrzygnięcie, czy istnieje obowiązek wykonywania poleceń, które nie mają wyraźnego umocowania w wewnętrznych przepisach pracodawcy.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), orzekając o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).