

Sygn. akt III PK 78/15

POSTANOWIENIE

Dnia 2 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko Zakładowi Mechanicznemu M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w M.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 2 lutego 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 lutego 2015 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 r., IV Pa [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację strony pozwanej Zakładu Mechanicznego „M.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w S. z dnia 22 października 2014 r., IV P [...], w sprawie z powództwa A. D. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, na mocy którego Sąd pierwszej instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.491,27 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22 października 2014 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Od wyroku Sądu drugiej instancji strona pozwana wniosła skargę kasacyjną,

której potrzebę przyjęcia do rozpoznania uzasadniła powołaniem się na oczywistą zasadność skargi wskutek naruszenia art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., równocześnie wskazanego jako podstawa skargi. Zdaniem pozwanej, naruszenie tych przepisów „spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia” przez Sąd odwoławczy. Skarżąca podkreśliła, że wobec powódki zastosowano „normalny” tryb rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem), który zezwala pracodawcy „z określonych przyczyn na dobór kadry wykonującej pracę niezależnie od ewentualnej winy pracownika i charakteru ewentualnych zastrzeżeń bądź uwag do pracy pracownika”. Według pozwanej, jest „niewątpliwym i udowodnionym poprzez dowody z dokumentów, zeznania świadków w toku procesu”, że uchybienia, jakich dopuściła się powódka w trakcie wykonywania obowiązków służbowych oraz wynikające z tego faktu „słuszne zastrzeżenia” pracodawcy stanowią przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie „zwyczajnym”. W piśmie wypowiedzającym powódce umowę o pracę „wyodrębniono enumeratywnie szereg powodów”, dla których pracodawca zdecydował się rozwiązać stosunek pracy. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę wymienione w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę są „rzeczywiste i prawdziwe oraz mają ścisły związek z wykonywaniem przez Powódkę swoich obowiązków pracowniczych”, przy czym nie budzi wątpliwości, że powódka przy prowadzeniu spraw kadrowych w pozwanej spółce dopuściła się szeregu uchybień. Z tej przyczyny wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych w zakresie prowadzonej przez powódkę dokumentacji kadrowej. Uchybienia wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę „to tylko przykłady”, a w rzeczywistości było ich znacznie więcej. W tej sytuacji twierdzenia Sądu, że wskazana powódce na piśmie przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy stanowiła tylko pretekst do zwolnienia z pracy długoletniej asystentki poprzedniego prezesa zarządu, są bezpodstawne, bo nie znajdują oparcia w materiale dowodowym sprawy, jak również „nieuczciwe” wobec pozwanego pracodawcy, który ma prawo doboru kadr według kryteriów oceny merytorycznego wykonywania obowiązków pracowniczych. Skoro wypowiedzenie umowy o pracę „zawierało w swojej treści konkretną i rzeczywistą przyczynę” a Sąd przeprowadził niewłaściwą ocenę prawną wystąpienia uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (nieprawidłowo zastosował art.

30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.), to skargę kasacyjną należy uznać za „oczywiście zasadną”. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i wydanie rozstrzygnięcia co do istoty sprawy oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Pozwana uważa, że jej skarga powinna zostać rozpoznana, bo Sąd Okręgowy ewidentnie naruszył przepisy prawa materialnego (art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p.), co spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Tego poglądu Sąd Najwyższy jednak nie podziela, wobec czego wskazana okoliczność nie uzasadnia potrzeby rozpoznania skargi, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę wnioski wynikające z analizy dotychczasowego orzecznictwa sądowego dotyczącego sposobu formułowania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

W szczególności Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11 (Monitor Prawa Pracy 2012 nr 10, s. 536) stwierdził, że do naruszenia art. 30 § 4 k.p. dochodzi wówczas, gdy pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę w ogóle nie wskazuje (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia albo gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W niektórych przypadkach, z pozoru ogólne ujęcie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, może nie wzbudzać wątpliwości w zakresie ustaleń, do jakiego konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania) odnosi się ta przyczyna. Innymi słowy, jeśli w danym przypadku ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie wzbudzało wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami,

które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to wtedy należy przyjąć, że wymaganie nałożone w art. 30 § 4 k.p. zostało spełnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281; z dnia 24 października 2007 r., I PK 116/07, LEX nr 465925; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723 i z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09, LEX nr 585689). Dlatego wskazanie w piśmie wypowiedającym pracownikowi umowę o pracę - jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy - „utrąty zaufania pracodawcy do pracownika” może wystarczająco konkretyzować tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, uprzednio postawionych mu przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165). Również nie narusza art. 30 § 4 k.p. wskazanie przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia „negatywnej oceny pracy” z powołaniem się na znane pracownikowi wyniki kontroli (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335 i z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04, LEX nr 603764).

W pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, pozwana spółka wskazała następującą przyczynę rozwiązania stosunku pracy: „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych w zakresie prowadzenia przez panią dokumentacji kadrowej pracowników spółki”. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego (którym Sąd Najwyższy jest związany - art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że oświadczenie tej treści zostało złożone niemal natychmiast po upływie okresu absencji chorobowej powódki (powódka przebywała na kilku kolejnych zwolnieniach lekarskich nieprzerwanie od 31 października 2013 r. do 5 marca 2014 r., a wypowiedzenie otrzymała 6 marca 2014 r.). Zlecona przez pracodawcę kontrola wewnętrzna w zakresie oceny prawidłowości wykonywania obowiązków służbowych przez powódkę (której wyniki - jak twierdzi pozwana - miały decydujący wpływ na decyzję o zwolnieniu powódki z pracy) została przeprowadzona w trakcie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim (w styczniu 2014 r.). Nadto, z ustaleń faktycznych nie wynika, aby powódka zapoznała się z wnioskami pokontrolnymi do dnia 6 marca 2014 r., kiedy to pracodawca wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

W świetle tych okoliczności - wbrew temu, co wywodzi skarżąca -

wymaganie, o którym stanowi art. 30 § 4 k.p., nie zostało dochowane, bo przedstawiona w piśmie strony pozwanej przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była dostatecznie skonkretyzowana. Mogło być inaczej, gdyby powódka wraz z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (albo wcześniej) otrzymała informację o wynikach kontroli wewnętrznej (protokół tej kontroli).

W takim razie nie sposób jest zasadnie twierdzić, że Sąd Okręgowy przy wydawaniu kwestionowanego wyroku dopuścił się „widocznej gołym okiem” obrazy art. 30 § 4 k.p. Stanowisko wyrażone w zaskarżonym orzeczeniu w pełni koresponduje z poglądem utrwalonym w orzecznictwie, według którego pracodawca właściwie wykonuje obowiązek w przedmiocie wskazania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdy pracownik w chwili otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest w pełni zorientowany co do okoliczności, które leżały u podstaw rozwiązania stosunku pracy (bez potrzeby snucia w tym przedmiocie jakichkolwiek domysłów).

Co się z kolei tyczy postawionego we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania kolejnego zarzutu rażącej obrazy art. 45 § 1 k.p., to należy podnieść, że przesłanką zastosowania tego przepisu (a więc uwzględnienia przez sąd roszczenia o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia, ewentualnie - o przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie) jest ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione (pozbawione usprawiedliwionej przyczyny) lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Zawarty w treści art. 45 § 1 k.p. zwrot nieokreślony „nieuzasadnione” oznacza, że zastosowanie tej regulacji w konkretnym przypadku zależy od wzięcia pod rozważenie przez sąd orzekający całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. W ramach stosowania art. 45 § 1 k.p. podlegają również uwzględnieniu takie przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe itp., wobec czego także przez pryzmat tych okoliczności należy oceniać przyczynę wypowiedzenia (por. punkt II uzasadnienia uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164). Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy przeprowadził właśnie w

tym kierunku ocenę zasadności przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu pozwanego pracodawcy, przyjmując między innymi, że uchybienia, jakich miała dopuścić się powódka w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych (wykazane w toku kontroli wewnętrznej) stanowiły tylko pretekst, aby pracodawca mógł powódkę zwolnić z pracy dlatego, że została zatrudniona przez poprzednie kierownictwo spółki. Tak więc również w tych okolicznościach nie sposób uznać, aby Sąd odwoławczy dopuścił się ewidentnej obrazy art. 45 § 1 k.p.

W ostatecznym rozrachunku należy zatem stwierdzić, że skarga wniesiona przez stronę pozwaną nie kwalifikuje się do jej rozpoznania, bowiem w sprawie nie doszło do „rażącego naruszenia” powołanych przepisów prawa materialnego, a zaskarżone orzeczenie Sądu drugiej instancji nie jest dotknięte brakami widocznymi „na pierwszy rzut oka”, bez potrzeby dokonywania głębszej analizy jurydycznej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230, z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 oraz z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107).

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.