

Sygn. akt III PK 92/16

POSTANOWIENIE

Dnia 26 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Uniwersytetowi [...] w L.
o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 26 stycznia 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 17 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 17 lutego 2016 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę A. B. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 31 lipca 2015 r., oddalającego powództwo o przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy w pozwanym Uniwersytecie [...] w L..

Powódka A. B. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 17 lutego 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 378 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 382 k.p.c. w związku z art. 30 § 4 k.p., art. 42 k.p. i art. 45 k.p. oraz w związku z art. 8 ust. 2 Konstytucji RP i art. 6 Konwencji o

Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, a także naruszenie prawa materialnego, to jest art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że jej skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona ze względu na rażące naruszenie przepisów prawa materialnego, ponieważ Sąd drugiej instancji w sposób rażąco błędny dokonał merytorycznej oceny sprawy i w sposób oczywisty niewłaściwie zastosował przepisy prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., niesłusznie uznając, że pozwany nie tylko podał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w sposób konkretny, ale wskazana przyczyna była rzeczywista i weryfikowalna, a w konsekwencji dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powodce warunków pracy i płacy było uzasadnione, a tym samym brak było podstaw do przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach - tu na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, którego skutkiem było wydanie przez Sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia

przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Należy także przypomnieć, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniana skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona w zaprezentowanym wyżej rozumieniu. Argumentacja zawarta w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie tej skargi do rozpoznania sprowadza się w

znacznej części do kwestionowania dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych i oceny zebranych dowodów oraz do przedstawienia własnej oceny stanu faktycznego dokonanej przez skarżącą, odmiennej od oceny Sądu. Podniesienie zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych nie daje natomiast podstawy do powoływania się na oczywistą zasadność skargi, skoro ustalenia te są wynikiem swobodnej oceny dowodów dokonywanej przez sąd. Zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznej ocenie musi uwzględnić je przy rozpatrywaniu sformułowanych w tej skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Ponadto, Sąd Najwyższy zauważa, iż skarżąca, uzasadniając oczywistą zasadność swojej skargi kasacyjnej i podnosząc w tym zakresie przede wszystkim zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (a dopiero w dalszej kolejności art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.), przez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy, w których podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia skarżącej warunków pracy i płacy była podana w sposób zbyt ogólny oraz została skonkretyzowana dopiero w odpowiedzi na pozew, odwołuje się do jednej tylko przyczyny, a mianowicie do „tworzenia nieprawidłowych relacji pomiędzy podległymi pracownikami”, natomiast zupełnie pomija zasadniczą przyczynę podaną w wypowiedzeniu zmieniającym, będącą przedmiotem oceny w postępowaniu przed Sądami *meriti*, to jest brak po stronie skarżącej kwalifikacji do pracy na stanowisku kierowniczym, którego przejawem było, między innymi, „tworzenie nieprawidłowych relacji pomiędzy podległymi pracownikami”.

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że zgodnie z utrwalonym w jego orzecznictwie stanowiskiem, naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że

przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPIUS 2001 nr 22, poz. 663), wręceniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza zatem różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest 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 przez 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. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, LEX nr 1552144). Pracodawca wypowiadający umowę o pracę (bądź jej warunki) nie narusza zatem art. 30 § 4 k.p. jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14, LEX nr 1666025). Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Pracodawca nie ma więc obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012 oraz z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15, LEX nr 2019497).

Nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji, aprobuując ocenę prawną dokonaną w tym zakresie przez Sąd Rejonowy, w pełni respektował wyżej przedstawione poglądy judykatury dotyczące wykładni art. 30 § 4 k.p. Już zatem tylko z tej przyczyny nie można podzielić twierdzeń skarżącej dotyczących kwalifikowanej postaci naruszenia powołanego przepisu. Uznanie bowiem przez Sąd Okręgowy, że podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia skarżącej warunków pracy i płacy, to jest brak kwalifikacji do pracy na stanowisku kierowniczym oraz tworzenie nieprawidłowych relacji pomiędzy podległymi pracownikami były konkretne i

weryfikowalne, w świetle wyżej przedstawionych poglądów judykatury było z całą pewnością uprawnione.

Jak wynikało, z kolei, z wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (powołany wcześniej art. 398¹³ § 2 k.p.c.) ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie, wskazane przyczyny potwierdziły się, a zatem nie można również uznać, że doszło w niej do kwalifikowanego naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.