

POSTANOWIENIE

Dnia 20 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. M.

przeciwko F. w Z.

o zapłatę odszkodowania,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 lutego 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 27 czerwca 2023 r., sygn. akt IV Pa 23/23,

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 27 czerwca 2023 r. oddalił apelację pozwanej F. w Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 24 lutego 2023 r. zasądającego od pozwanej na rzecz powódki D. M. kwotę 26.820 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wręzonego w dniu 3 stycznia 2022 r. Ewentualnie, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia, o zasądzenie na swoją rzecz

odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Powódka odniosła się do poszczególnych przyczyn podanych jako uzasadniające wypowiedzenie umowy, a nadto przytoczyła okoliczności, w jakich nastąpiło wręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Podniosła, że dyrektor pozwanej przekazał jej do przeczytania pismo z 3 stycznia 2022 r. przy czym nie udzielono jej żadnych wyjaśnień ani nie przedstawiono żadnych innych dokumentów, z których miałyby wynikać działania na szkodę pracodawcy.

Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 26.820 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 16.02.2022 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka 13 listopada 2003 r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwaną na stanowisku zastępcy głównego księgowego i specjalisty ds. osobowych. Następnie na mocy porozumienia powierzono powódce obowiązki głównej księgowej. Sąd ustalił również szczegółowy zakres jej obowiązków, fakt, że współpraca z poprzednim dyrektorem układała się bez zastrzeżeń, powódka jako osoba zatrudniona na samodzielnym stanowisku nie miała prowadzonej listy obecności, zaś wychodząc poza siedzibę pozwanej zawsze zgłaszała to dyrektorowi. Powódka od 2015 r. prowadzi działalność gospodarczą - biuro rachunkowe, zaś w dniu 29 maja 2018 r. złożyła pisemne oświadczenie, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy oraz zobowiązała się do złożenia pracodawcy oświadczenia o zamiarze prowadzenia takiej działalności przed jej podjęciem. Prowadzenie działalności gospodarczej przez powódkę było okolicznością znaną pracownikom pozwanej. Sąd Rejonowy poczynił również szczegółowe ustalenia dotyczące inwestycji polegającej na rozbudowie siedziby pozwanej z wykorzystaniem dofinansowania ze środków ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego [...], w której realizację ze strony pozwanej zaangażowana była powódka, zastępczyni dyrektora, kierownik techniczny, pracownik administracji i księgowa. Realizacja tej inwestycji nie została dokończona. W toku prac po uzyskaniu ustnej akceptacji ówczesnego dyrektora pozwanej, powódka zatwierdziła jedną z faktur wykonawcy, nie wiedząc o zastrzeżeniach zastępczyni dyrektora co do niedokończenia prac

montażowych, które obejmowała płatność, a kontrahenci rozpoczęli w tej sprawie wymianę stanowisk. Dokument ten 21 grudnia 2020 r. został sprawdzony pod względem merytorycznym przez powódkę, sprawdzony pod względem formalnym i rachunkowym przez pracownika księgowości, a następnie zatwierdzony do wypłaty przez powódkę jako główną księgową oraz ówczesnego dyrektora. Wystawienie faktury zostało poprzedzone sporządzeniem świadectwa zakończonych elementów prac lub robót budowlanych, w którym potwierdzono odbiór robót. Sprawdzając fakturę merytorycznie oraz zatwierdzając ją do wypłaty, powódka nie miała wiedzy o tym, że jest to jej drugi egzemplarz i że wcześniejsza została zakwestionowana przez zastępcę dyrektora i zwrócona wykonawcy. Współpraca z kontrahentem nie układała się pomyślnie, pozwana, reprezentowana wezwała wykonawcę do realizacji prac. Wykonawca na spotkaniu dotyczącym realizacji inwestycji zobowiązał się wykonać wszystkie zaległe prace. W kwietniu 2021 r. wykonawca wystąpił do pozwanej o waloryzację wynagrodzenia, na co pozwana nie wyraziła zgody. Na skutek powyższego w czerwcu 2021 r. główny wykonawca wstrzymał prace na budowie i złożył oświadczenie o odstąpieniu od niej. Zanim to nastąpiło, wykonawca wystawił jeszcze kilka faktur za kolejne etapy prac, które sprawdzała merytorycznie zastępczyni dyrektora. Zostały one opłacone przez pozwaną. Przed zaprzestaniem prac przez kontrahenta przeprowadzono wizję lokalną na rozbudowywanym obiekcie pozwanej, w której wyniku ujawniono szereg elementów, które świadczyć miały o niskiej jakości wykonywanych robót i licznych zaniedbaniach mogących mieć wpływ na późniejszą eksploatację obiektu. Konstruktor projektu wezwał wykonawcę do naprawy elementów opisanych w opracowaniu. Według oświadczenia zastępczyni dyrektora pozwanej, wartość robót niewykonanych lub wykonanych częściowo lub wadliwie, do których zostało wypłacone dofinansowanie wynosi łącznie 542.720,00 zł netto. Pismem z dnia 2 listopada 2022 r. Urząd Marszałkowski Województwa w Z. poinformował, jako instytucja zarządzająca RPO, że kwota dofinansowania do zwrotu wraz z odsetkami wynosi 526.195,43 zł.

Oświadczeniem z dnia 3 stycznia 2022 r., doręczonym w tym samym dniu, pozwana wypowiedziała umowę na czas nieokreślony zawartą z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 kwietnia

2022 r. wskazując jako przyczyny, po pierwsze, nieprawidłowe wykonywanie obowiązków głównej księgowej w postaci obowiązku gospodarowania zgodnie z przeznaczeniem środkami publicznymi w związku z prowadzoną inwestycją, a wyniku działań pracownika doszło do zatwierdzenia i opłacenia nie wykonywanych lub wadliwie wykonanych robót związanych z przedmiotową inwestycją, co skutkuje koniecznością zwrotu części uzyskanej dotacji. Po drugie, złożenie niezgodnego ze stanem rzeczywistym oświadczenia o dodatkowym zatrudnieniu i nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, podczas gdy pracownica prowadziła biuro rachunkowe przyjmując swoich klientów na terenie pozwanej w godzinach wykonywania pracy na jej rzecz. Pozwana wskazała również na nieprzestrzeganie czasu pracy poprzez oddalanie się z miejsca pracy w godzinach pracy oraz utratę zaufania związaną z wyżej wymienionymi naruszeniami, jak i niewłaściwym wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił również, że przed doręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy nikt z nią nie rozmawiał o zastrzeżeniach do jej pracy, a nowy dyrektor pozwanej w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie miał wiedzy o dwukrotnie wystawionej przez kontrahenta fakturze okolicznościach związanych z jej opłacaniem.

Na wstępie Sąd przytoczył treść art. 45 § 1 k.p., stanowisko orzecznictwa oraz doktryny z zakresie tego przepisu, po czym zauważył, że w niniejszej sprawie pozwana jako podstawy rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazała cztery przyczyny, opisane w treści oświadczenia. Jednakże pomimo pozornej ich obszerności, zostały opisane w sposób ogólnikowy i zostały skonkretyzowane (zwłaszcza pierwsza z przyczyn, której doniosłość akcentowała pozwana chociażby poprzez dobór środków dowodowych) dopiero w toku postępowania sądowego, to jest w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach. Niesporne jednocześnie było (gdyż potwierdziły to same strony w toku przesłuchania), że przyczyny te nie mogły być powódce znane wcześniej ani skonkretyzowane w czasie doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, bowiem nowy dyrektor nie rozmawiał z powódką na ten temat w czasie kilku miesięcy ich wspólnej pracy ani w czasie doręczenia wypowiedzenia. To ustalenie było kluczowe dla zapadłego rozstrzygnięcia. Sąd doszedł do wniosku, że powódka nie mogła „doprowadzić do

opłacenia faktury”, gdyż proces ten wymagał współdziałania kilku upoważnionych osób i nie był możliwy do wykonania samodzielnie przez główną księgową. Sąd podkreślił, że pozwana dopiero w toku postępowania (w odpowiedzi na pozew, a potem w dalszych pismach) powołała się na okoliczności, nie mające odzwierciedlenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, nie wykazując jednocześnie, by były one powódce znane. Wskazano także, że skoro nowy dyrektor powziął informacje o omyłkowo opłaconej fakturze po wręczeniu wypowiedzenia, to nie miał podstaw, by utracić zaufanie do powódki z tej przyczyny. Mogło i zapewne nastąpiło to po stronie zastępczyni dyrektora (o czym sama zeznała), lecz nie dotyczyło kierującego pozwaną nowego dyrektora, który był uprawniony do rozwiązania umowy i który zeznał o tym dopiero na ostatniej rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku. Sąd podkreślił, że niezrozumiała jest utrata zaufania do powódki, wobec braku krytycyzmu wobec innych pracowników odpowiedzialnych za inwestycję, to jest kierownika technicznego, ale zwłaszcza zastępcy dyrektora, która nie tylko miała szereg obowiązków jako osoba prowadząca, ale w przeciwieństwie do powódki, posiada wykształcenie budowlane.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd pozwanej, że podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nawet gdy strony stosunku pracy nie podpisały umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, że konkurencyjną działalnością jest aktywność w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się, chociażby częściowo, z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwana błędnie przyjmuje, że prowadzenie przez powódkę biura rachunkowego stanowi działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, bowiem konkurencyjność ma dotyczyć sfery działalności pracodawcy, a nie obowiązków pracownika. Przesłuchania stron i świadków nie potwierdziły wizyt klientów powódki w biurach pozwanej.

Wreszcie w kwestii punktu trzeciego oświadczenia pozwanej, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanej, że oddalanie się z miejsca pracy może naruszać pracowniczy obowiązek, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 1 k.p. i uzasadniać

wypowiedzenie umowy, jednak zarzut taki należy wykazać. Tymczasem zeznania przesłuchanych świadków nie wykazały, by do takich sytuacji dochodziło.

Oddalając apelację pozwanej Sąd Okręgowy stwierdził, że w jego ocenie, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Nie naruszył przy tym przepisów prawa procesowego. Ocena faktyczna i prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu pierwszej instancji, obejmująca dokonaną przez ten sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Sąd odwoławczy nie podzielił natomiast do końca oceny poszczególnych uchybień ze strony powódki w realizacji obowiązków pracowniczych - które bez wątplenia zaistniały - przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd pierwszej instancji nieco ponad miarę i zupełnie niepotrzebnie „wybielił” postępowanie powódki. Należy podkreślić, że także sposób funkcjonowania powódki w zakresie obciążających ją obowiązków w pewnym stopniu przyczynił się do fiaska, w tym finansowego, inwestycji prowadzonej przez pozwaną. Istotnym i kluczowym w sprawie jest jednak rodzaj i rozmiar tych uchybień w relacji - z jednej strony - do stopnia zaniedbań innych podmiotów odpowiedzialnych za realizację i finansowanie inwestycji, a z drugiej strony - co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy - do treści zarzutów postawionych powódce w oświadczeniu o wypowiedzeniu, wyznaczających granice postępowania w procesie.

Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, że wobec powódki można sformułować trafne zarzuty dotyczące niedopełnienia przez nią obowiązków na zajmowanym stanowisku, leżących w zakresie przyczyny określonej w punkcie pierwszym oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka ignorując informację ze spotkania, które odbyło się dzień przed wystawieniem przez wykonawcę jednej z faktur, faktycznie doprowadziła do opłacenia przez pozwaną niewykonanych robót. Sąd podkreślił jednak, że powódka działała formalnie prawidłowo, w oparciu o dokument wystawiony przez wyznaczone do tego osoby, które miały za zadanie kontrolę wykonania prac. Nadto, Sąd Okręgowy nie zgodził się z Sądem Rejonowym, że samo rozdzielenie odpowiedzialności za zatwierdzanie faktur i dokonywanie opłat na kilka osób wyklucza zasadność tego zarzutu. Nawet

jeśli operacja weryfikacji faktury i dokonania za nią przelewu była wieloetapowa i kompetencje w tym zakresie rozkładały się na kilka osób (w tym - na samego dyrektora), to jednak powódka, jako główna księgowa, miała tu swój niezbędny udział. Jednakże całokształt okoliczności sprawy, dotyczących procedury obiegu dokumentów i podziału kompetencji u pozwanej, a także takich kwestii, jak: udział byłego dyrektora i zastępczyni dyrektora w zatwierdzaniu dokumentów i kontrolowaniu wykonania umowy, zaniedbania ze strony osób odpowiedzialnych za zatwierdzanie wykonania robót, nierzetelne działania kontrahentów pozwanej - doprowadził Sąd do wniosku, że pozwana próbuje obarczyć powódkę zdecydowanie nadmierną i jednocześnie z naruszeniem reguł formalnych wypowiedzania umów o pracę, odpowiedzialnością za porażkę inwestycji i konieczność zwrotu środków, nie dostrzegając jednocześnie, że odpowiedzialność ta spoczywa w większym stopniu po stronie innych pracowników. W tej sytuacji jedyny istotny błąd, który popełniła powódka przy zatwierdzaniu jednej z faktur, nie może stanowić usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy doszedł ostatecznie do wniosku, że w związku z czterema fakturami, których dotyczyły zarzuty, powódka dopuściła się dosłownie jednego błędu istotnego, opisanego powyżej. Na względzie należy jednak mieć też okoliczność, że był to błąd popełniony w zakresie działań objętych przede wszystkim odpowiedzialnością innych osób, a formalnie powódka dochowała właściwego trybu weryfikacji faktury pod tym kątem (posiadała świadectwo podpisane przez odpowiednie osoby). Sąd podsumował, że trudno oprzeć się wrażeniu, że istotą i niejako pierwotną, właściwą przyczyną zwolnienia powódki - choć niewysłowioną w pisemnym oświadczeniu - jest nieuprawnione przeniesienie odpowiedzialności za fatalny przebieg inwestycji na powódkę w miejsce innych osób faktycznie odpowiedzialnych, w szczególności zastępczyni dyrektora.

Zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego, pełnomocnik pozwanej oparł skargę na naruszeniu prawa materialnego (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 54 ust. 1 pkt 3 lit a i b w zw. z art. 54 ust. 3 pkt 1 i 2 oraz art. 54 ust. 4, 5 i 7 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1270) oraz przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 387 § 2¹

k.p.c.). Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego orzeczenia Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa w całości, alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania uzasadniono występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a także jej oczywistą zasadnością. W zakresie pierwszej podstawy przyjęcia skargi do rozpoznania sformułowano trzy zagadnienia prawne w oparciu o art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. sprowadzające się do rozstrzygnięcia czy zasadne jest wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na niedopełnienie obowiązków przez pracownika, w sytuacji, w której innym pracownikom popełniającym takie błędy nie wypowiedziano stosunku pracy, które następnie uzasadniono przytaczając fragmenty skarżonego wyroku, a następnie wyrażając przeciwne takiej ocenie stanowisko strony pozwanej. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej m, że żaden z a wynikać z tego, że wymienione powyżej przepisy nie przewidują możliwości odmówienia zasadności wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na to, że innym pracownikom nie wypowiedziano stosunku pracy.

Potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów uzasadniono koniecznością rozstrzygnięcia czy jest możliwe „konkretyzowanie” przyczyn wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego. Na potwierdzenie takiej możliwości przywołano wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 czerwca 2005 r., I PK 258/04 (OSNP 2006 nr 3-4, poz. 52); z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07 (LEX nr 448827); z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14 (OSNP 2017 nr 9, poz.107); z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16 (LEX nr 2427155) oraz z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17 (LEX nr 2492099), a także wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 19 czerwca 2017 r., IV Pa 57/17 (LEX nr 2329254). Stanowisko przeciwne zdaniem skarżącego zostało zaprezentowane zarówno przez Sądy rozstrzygające w niniejszym sporze jak również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 19/18 (OSNP 2020 nr 3, poz. 24), a także Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 26 lutego 2015 r., VII Pa 416/14.

W odpowiedzi pełnomocnik odwołującego wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli (1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że skarżący wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego i oczywistej zasadności skargi, łącząc obie podstawy przedsądu z wykładnią art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. Skarżący zatem z jednej strony przyjął, że Sąd Okręgowy naruszył te przepisy, co doprowadziło do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, z drugiej zaś opowiedział się za potrzebą wykładni art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p. w kontekście zasadności wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na niedopełnienie obowiązków przez pracownika, w sytuacji, w której innym pracownikom popełniającym takie błędy nie wypowiedziano stosunku pracy. Tak skonstruowana skarga kasacyjna nie zasługuje na przyjęcie. Zauważyć należy, że łączenie przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, budzi poważne zastrzeżenia. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że jednocześnie uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. nie krzyżują się ze sobą i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1 powołanego przepisu), jak i prywatny skarżącego (pkt 4 powołanego przepisu). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację,

w której wyrok jest oczywiście wadliwy, a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., I UK 291/13, LEX nr 1430990). Co jest sporne nie może być oczywiste (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122; z dnia 9 kwietnia 2014 r., V CSK 383/13, LEX nr 1771724).

Ponadto wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941). Skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783) i poparcie go jedynie własnymi przemyśleniami, bez podjęcia próby przedstawienia problemu jako rzeczywistego zagadnienia prawnego – wywołującego różnorakie oceny w dorobku orzeczniczym czy wśród przedstawicieli nauki czy wreszcie bez przedstawienia konkretnych argumentów świadczących za przyjęciem różnych stanowisk w problematycznej kwestii.

Przechodząc do rozważań dotyczących przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., należy wskazać, że wymaga ona wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej. W rozpoznawanej skardze poprzestano na wskazaniu kilku wyroków, które jego zdaniem opierają się na różnorodnym postrzeganiu art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p. Tymczasem w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z dnia 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Podobnie

rozstrzygnięcia przytoczone w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania zastrzegają, że w postępowaniu sądowym dopuszcza się wprowadzenie precyzowania lub wskazywanie okoliczności mieszczących się we wskazanej pracownikowi przyczynie wypowiedzenia pod warunkiem, że okoliczności te są oczywiście znane pracownikowi i zarazem mieszczą się w pojęciu (kategorii) wskazanej przyczyny wypowiedzenia (I PK 258/04). Rzeczone stwierdzenie uściślono następnie w sprawie I PK 177/07 (na którą również powołuje się skarżący), dzieląc przytoczony pogląd z jednoczesnym wskazaniem, że dopuszczalność uzupełniającego konkretyzowania przyczyny wypowiedzenia w trakcie postępowania sądowego nie zmienia zasady, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. W tożsamy sposób pojmowana jest treść normy z art. 30 § 4 k.p. w pozostałych przywołanych w skardze wyrokach: II PK 324/14, II PK 307/16 oraz I PK 19/17. Co istotne, również w sprawie I PK 19/18, w której rzekomo dokonano odmiennej wykładni wskazanych w skardze przepisów, Sąd Najwyższy stwierdził, że istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Dalej stwierdzono, że pracodawca nie ma 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. Już tylko na marginesie należy zaznaczyć, że nie jest rolą Sądu Najwyższego poszukiwanie istoty rozbieżności w orzecznictwie, po tym jak skarżący ograniczył się do przytoczenia serii judykatów. To na stronie spoczywa bowiem wynikający z art. 398⁴ § 2 k.p.c. obowiązek sformułowania i uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Niemniej zapoznanie się z uzasadnieniem skarżonego wyroku nie pozwala na stwierdzenie, że Sąd Okręgowy postrzega przedmiotowe normy w sposób inny niż wypracowany w ugruntowanym dorobku orzecznictwa. Sądy ustaliły bowiem, że pozwana dopiero w toku postępowania (w

odpowiedzi na pozew, a potem w dalszych pismach) powołała się na okoliczności, nie mające odzwierciedlenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, nie wykazując jednocześnie, by były one powódce znane.

W kontekście przytoczonych ustaleń (które co warto podkreślić, zostały również przywołane w skardze) należy przypomnieć, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (wyroki: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z dnia 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, LEX nr 2019536), co wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wyłącza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji, chociażby w celu podważenia wykładni dokonanej przez ten Sąd lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, jest niedopuszczalny (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

(r.g.)