

Sygn. akt III PSK 240/21

POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa H.K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w W.
o odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20
września 2022 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy
z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt V Pa 41/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 27 maja 2021 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Legnicy z 5 lutego 2021 r. w ten sposób, że oddalił powództwo H. K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powódka wskazała na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, wymagające wyjaśnienia, a dotyczące stosowania przepisów art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. z punktu widzenia zakresu ochrony pracownika przewidzianego w art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p., tj.:

1) Czy podanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyn tegoż wypowiedzenia, z

powołaniem się na okoliczności w sposób ogólny, nierzetelny, nie dotyczące bezpośrednio pracownika, nieprawidłowo powołując się na przepisy/procedury obowiązujące u pracodawcy, nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, tj. art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p.?

2) Czy w świetle treści art. 30 § 4 k.p. i z punktu widzenia wykładni art. 45 § 1 k.p. dopuszczalne jest na etapie postępowania przed sądem wynikającego z odwołania pracownika - wykraczanie przez pracodawcę poza granice przyczyn wypowiedzenia określonych w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu takiej umowy, tj. niezakomunikowanych pracownikowi, celem uzasadnienia dokonanego wcześniej wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony?

3) Czy sąd rozpatrując zasadność dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonując przy tym wykładni art. 30 § 4 oraz art. 45 § 1 k.p. - może brać pod rozwagę okoliczności wykraczające poza granice uzasadnienia przyczyn wypowiedzenia, określone w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony? Postępowanie pracodawcy na podstawie art. 30 § 4 k.p., a następnie wykładnia przepisów art. 30 § 4 k.p. oraz 45 § 1 k.p. dokonywana przez sąd w postępowaniu wynikającym z odwołania pracownika, wywołuje daleko idące skutki prawne w przypadku naruszenia zasad wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, ale też społeczne i związane z tym możliwe poczucie krzywdy i trudności wynikające z utraty pracy po stronie pracownika. W tym względzie wydaje się, iż celowe jest odniesienie się Sądu Najwyższego do podniesionych kwestii materialnoprawnych, związanych ze stosowaniem art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Sformułowane we wniosku pytania osobno i razem nie składają się na istotne zagadnienie prawne, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 k.p.c., gdyż nie mają

takiej rangi. Pytania (zagadnienie) nie wykraczają bowiem poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa.

Przepisy art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. nie są nowe w prawie pracy. Mają swoje orzecznictwo i opracowania w piśmiennictwie. Wiele orzeczeń Sądu Najwyższego nie świadczy o prawnym skomplikowaniu art. 30 § 4 k.p., podobnie art. 45 § 1 k.p., lecz wynika z stosowania ich w indywidualnych sprawach. Wówczas może być aktualny problem wykładni, co nie składa się na istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Zwykła wykładnia prawa nie stanowi podstawy przysądu (a *contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). W zakresie wykładni znaczenie ma dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni wynikająca z poważnych wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie. Skarżąca na wskazuje na poważne wątpliwości w wykładni lub rozbieżności w orzecznictwie dotyczące art. 30 § 4 k.p., nie odwołuje się we wniosku do podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Również z urzędu nie dostrzega się rozbieżności w orzecznictwie, gdyż w przeciwnym razie podjęta zostałaby uchwała w sprawie wykładni art. 30 § 4 k.p. dla ujednolicenia orzecznictwa. Taka sytuacja nie występuje. Podkreśla się to dla wskazania różnic między pierwszą i drugą podstawą przysądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), czyli między istotnym zagadnieniem prawnym i kwalifikowaną potrzebą wykładni przepisów, aby stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne nie może być zredukowane do samej wykładni i stosowania prawa.

Istotne zagadnienie prawne to problem prawny rzeczywiście istniejący, dotychczas nie rozpoznany przez Sąd Najwyższy, który powinien być opracowany na podstawie własnej analizy nie tylko samego prawa, lecz również orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca może stwierdzić, że takie zagadnienie rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Brak jest tego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Jeśli próbować zatem przyjąć, że zagadnienia mają charakter ogólny, to dotyczą tylko wykładni i stosowania prawa, a to na etapie przysądu właściwe jest szczególnej podstawie przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna podstawa przysądu ma na uwadze indywidualny interes strony w przyjęciu je skargi do rozpoznania. Do tej podstawy przysądu wniosek nie odwołuje się.

Pozostałe podstawy przedsądu mają na uwadze kwestie ogólne (uniwersalne), a nie ocenę zastosowania prawa w indywidualnej sprawie.

Innymi słowy rola istotnego zagadnienia prawnego nie może być redukowana do udzielania odpowiedzi na ogólne kazusy, gdyż wówczas funkcja przedsądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się kolejną powszechną instancją.

To pracodawca określa przyczynę wypowiedzenia, natomiast czy spełnia ono warunki z art. 30 § 4 k.p.c. podlega ocenie w konkretnej sprawie na zarzut pracownika.

W sprawie oceny tej dokonał Sąd powszechny, zatem kontrola czy dokonał tego prawidłowo to domena podstaw kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., a na etapie przedsądu podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Rzecz dotyczy więc w pierwszej kolejności oceny stosowania prawa w indywidualnej sprawie. Podkreśla się to także dlatego, że również pierwsza podstawa przedsądu, czyli istotne zagadnienie prawne ma swoje granice, bowiem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeśli w sprawie wstępuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Istotne zagadnienie prawne musi istnieć zatem w sprawie. Jednak postawione we wniosku pytania dotyczące art. 30 § 4 w zw. z art. 45 § 1 k.p., jeśli przyjąć, że nie wykraczają poza przedmiot sporu, to w istocie dotyczą tylko wykładni i stosowania prawa, co jak wyżej oceniono, nie składa się na istotne zagadnienie prawne.

Skarżąca sama wskazuje na orzecznictwo Sądu Najwyższego na uzasadnienie tezy, że przyczyna lub przyczyny podane w wypowiedzeniu wyznaczają granice oceny w postępowaniu sądowym i dlatego pracodawca nie może powoływać innych, dodatkowych czy nowych przyczyn (sprawy o sygn. III PK 71/18, I PSKP 3/21). Odstępstwo od tych utrwalonych reguł może być przedmiotem kontroli w indywidualnej sprawie przed Sądem powszechnym (sądem pracy), gdyż stosowanie prawa należy w pierwszej kolejności do tego sądu. Sąd Najwyższy dokonuje kontroli wyroku sądu drugiej instancji w granicach określonych w ustawie.

Brak jest zatem w wniosku istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. i dlatego orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[as]

