

POSTANOWIENIE

Dnia 24 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. N.

przeciwko K. SA w K.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24 marca 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 27 listopada 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z dnia 27 listopada 2019 r., oddalił apelację M. N. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 2 kwietnia 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo o zapłatę umownego odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że w dniu 30 października 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, M. N. został zatrudniony z dniem 1 listopada 2012 r. na stanowisku Dyrektora Handlowego w K. SA w K. W § 12 umowy wskazano, że „w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron kwestia

odszkodowania będzie podlegała negocjacjom i zostanie określona w porozumieniu, natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje 2-krotność miesięcznego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 3 pkt 3.1.

Pismem z dnia 1 lutego 2013 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z dnia 30 października 2012 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2013 r. Jako przyczynę rozwiązania wskazano: niewywiązywanie się z obowiązków określonych w umowie, które w szczególności spowodowały spadek ilości zleceń w ostatnim okresie, nadto powód nie stosował się do poleceń zarządu oraz nie wywiązywał się z nałożonych na niego obowiązków.

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r. (IV P (...)) zasądził na rzecz powoda kwotę w wysokości 25.095,60 zł tytułem odszkodowania, przyjmując jako kwotę wynagrodzenia powoda 8.365,20 zł. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego co najmniej dwie ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn nie miały cechy konkretności, w szczególności, nie można uznać za konkretną przyczynę mającej polegać na „niewykonaniu innych obowiązków nałożonych postanowieniami umowy”. W odniesieniu do pierwszej przesłanki wypowiedzenia (pozyskania przez spółkę małej ilości zleceń w ostatnim okresie) Sąd Okręgowy uznał, że te okoliczności nie zostały przez pozwaną wykazane i nie było dostatecznych podstaw, by ewentualne niezadowalające wyniki w zakresie liczby pozyskanych zleceń łączyć z niewywiązywaniem się przez powoda z obowiązków pracowniczych.

Istota sporu w przedmiotowej sprawie sprowadzała się do interpretacji § 12 umowy o pracę z 30 października 2012 r. i ustalenia czy wystąpiły wskazane tam przesłanki, uprawniające powoda do dochodzenia dodatkowego odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracodawcę wskazanej umowy o pracę, a dokładnie czy umowa ta została rozwiązana z winy pracodawcy?

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął za własne. Jednocześnie Sąd odwoławczy przyjął, że Sąd Okręgowy w sprawie V Pa (...) nie uznał wypowiedzenia złożonego powodowi przez pozwaną Spółkę za bezzasadne, ale za niezgodne z przepisami regulującymi

formalnie tryb rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, to jest w szczególności niezgodne z art. 30 § 4 k.p., który obliguje pracodawcę do wskazania wystarczająco skonkretyzowanej przyczyn lub przyczyn umowy o pracę. Pracodawca poza jedyną przyczyną skonkretyzowaną, której nie udowodnił, podał także inne przyczyny, które nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, w treści wypowiedzenia przybrały one postać zwrotów ogólnikowych, i niedookreślonych, a obowiązku tego nie mógł konwalidować w postępowaniu odwoławczym przed Sądem Pracy w sprawie IV P (...). To nie oznacza jednak, że wypowiedzenie jako całość, obejmująca wszystkie wskazane przyczyny było bezzasadne, to jest oparte wyłącznie na przyczynie, bądź przyczynach pozornych, nierzeczywistych, ale - poza jedyną konkretną, ale niewykazaną przyczyną - było oparte na przyczynach niejasnych, zbyt ogólnikowych, a przez to naruszających art. 30 § k.p., czyli kwalifikowała się jako wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Rozróżnienie to ma zaś istotne znaczenie, jeśli chodzi o przesłankę „winy”, na której powód opierał swoje roszczenie w niniejszej sprawie. Sformułowanie zawarte w § 12 umowy o pracę, traktujące właśnie o „winie” pracodawcy, od której strony w umowie uzależniły wypłatę odszkodowania, według Sądu odwoławczego, należy tak rozumieć, jak kwalifikowana postać winy ujęta w art. 55 § 1¹ k.p., a zatem „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. W tym zakresie Sąd Okręgowy odwołał się posiłkowo do orzecznictwa wyjaśniającego rozumienie określenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Okręgowy wskazał, że stwierdzona wadliwość dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę powoda, polegająca na niespełnieniu wymagań stawianych przez art. 30 § 4 k.p., nie prowadzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Za takie naruszenie bowiem można uznać tylko świadome i celowe złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu, które zostało oparte wyłącznie o przesłanki fikcyjne, nieprawdziwe, pozorne. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność w zakresie naruszenia przepisów prawa procesowego, to jest art. 365 § 1 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 45 § 1 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zasługuje na uwzględnienie.

Powołanie się na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wymaga wykazania niewątpliwej, widocznej na pierwszy rzut oka, bez konieczności głębszej analizy, sprzeczności wyroku z przepisami prawa niepodlegającymi różnej wykładni. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁴ § 1 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane. Jeżeli zatem przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczność, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta "oczywistość" oraz przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej.

Takiego wyводу w istocie brak w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie może zastąpić go polemika z ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów dokonaną przez sądy orzekające w sprawie, która zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Trzeba odróżnić niezgodność z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego) oraz brak zasadności wypowiedzenia (przesłanka

materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 k.p., po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Innymi słowy, wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przede wszystkim musi to być przyczyna rzeczywista, a nie pozorna. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Tak sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca.

Sąd Okręgowy w O. dokonując interpretacji § 12 umowy o pracę z 30 października 2012 r. i ustalenia czy wystąpiły wskazane tam przesłanki – wina pracodawcy w rozwiązaniu umowy o pracę – kierował się właśnie prawomocnym orzeczeniem wydanym przez Sąd Okręgowy w O. z dnia 22 grudnia 2014 r. w sprawie V Pa (...). Stąd nie można mówić o naruszeniu art. 365 § 1 k.p.c.

Odnosząc zaś do przepisów prawa materialnego, należy wyraźnie podkreślić, że pominięcie winy pracodawcy w treści przepisu konstruującego omawianą przesłankę rozwiązania stosunku pracy przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) jest spowodowane trudnościami konstruowania winy pracodawcy w przypadku jednostek organizacyjnych czy też wręcz nieadekwatnością niekiedy pojęcia winy pracodawcy w stosunku do takich podmiotów. W rozpoznawanej sprawie zaś pracodawcą jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Wina jest bowiem pojęciem odnoszącym się do sfery zjawisk psychicznych sprawcy, dlatego określa

się ją jako znamię podmiotowe czynu. Dopiero czyn uznany za bezprawny może być rozważany w kategoriach winy.

Nie znaczy to jednak, że sprawa stopnia zawinienia pracodawcy w naruszeniu obowiązków wobec pracownika jest pozbawiona znaczenia. Klauzula generalna „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” pozwala, jak każdy zwrot niedookreślony, wypełniać go treścią adekwatną do sytuacji w procesie wykładni i stosowania prawa. Jeśli zatem w danej sytuacji możliwe jest ustalenie stopnia winy pracodawcy w naruszeniu pracowniczych obowiązków, można to zrobić i uwzględnić w analizie, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika (zob. M. Skąpski, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 119/16, OSP 2018 nr 9, s. 92).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy trudno odnieść się do elementu winy w przypadku oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony, nawet jeśli w ocenie Sądu było ono nieuzasadnione. Rację ma zatem Sąd Okręgowy, że o ile złożone wypowiedzenie można uznać za czynność niosącą zagrożenie dla istotnych interesów pracownika, o tyle złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie może być pojmowane jako niedopełnienie podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy, ponieważ pracodawca w takim wypadku korzysta ze swojego kodeksowego prawa do rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. W świetle art. 55 § 1¹ k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracodawcy, a nie jakichkolwiek obowiązków. Wymóg zaś wskazania przyczyny wypowiedzenia stanowi przesłankę zgodności z prawem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.