

POSTANOWIENIE

Dnia 22 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. J. i J. G.

przeciwko W. Spółce z o. o. w M.

o odszkodowanie, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2011 r.,

skarg kasacyjnych strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 20 lipca 2010 r.,

- 1) odrzuca skargę kasacyjną odnoszącą się do powoda M. J.;**
- 2) odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej odnoszącej się do powoda J. G.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w M. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2009 r. zasądził od pozwanej W. spółki z o.o. w M. na rzecz powoda M. J. kwotę 1.360 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz przywrócił do pracy u pozwanej powoda J. G., z którym również rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez

pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 20 lipca 2010 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego.

Pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, skarżąc go w całości i zarzucając naruszenie art. 30 § 4 k.p. oraz art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 k.p.c.

W skardze kasacyjnej zawarty jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania, albowiem w sprawie występują istotne zagadnienia prawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie po stronie powodowej występuje współuczestnictwo formalne (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.). Współuczestnictwo formalne, w przeciwieństwie do współuczestnictwa materialnego (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.), charakteryzuje się brakiem materialnoprawnej więzi między współuczestnikami, a ich współwystępowanie po jednej ze stron procesu ma charakter *stricte* procesowy. Współuczestnictwo formalne może być następstwem odpowiedniego sformułowania żądań pozwu (wniesienia go przez kilka lub przeciwko kilku podmiotom). Może także wynikać (tak, jak w niniejszej sprawie) z postanowienia sądu, który kierując się względami ekonomiki procesowej, jest uprawniony połączyć do wspólnego rozpoznania (rozstrzygnięcia) kilka spraw, w których występują po stronie pozwanej lub powodowej te same podmioty (art. 219 k.p.c.). W takiej sytuacji mamy do czynienia z jedną sprawą wyłącznie w znaczeniu formalnym (technicznym). Przy współuczestnictwie formalnym występuje tyle różnych przedmiotów sporu (zaskarżenia), ilu jest współuczestników formalnych, bowiem każdy z nich mógłby występować w procesie samodzielnie, tok postępowania w stosunku do każdego z nich jest niezależny (można wydać wyrok częściowy lub rozłączyć sprawy do oddzielnego rozpoznania), wreszcie różne mogą być rozstrzygnięcia w stosunku do każdego ze współuczestników (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1997 r., I CKN 154/97, LEX nr 153214 oraz z dnia 26 maja 1998 r., III CZ 69/98, Wokanda 1998 nr 9, s. 7).

W związku z tym w rozpoznawanej sprawie skarga kasacyjna pozwanej, choć jest jednym pismem procesowym, dotyczy w istocie dwóch różnych przedmiotów rozpoznania, które są połączone w jednej sprawie tylko w sposób

formalny. Zaskarżenie orzeczenia wobec kilku współuczestników formalnych (przeciwko nim), choćby było dokonane w jednym piśmie procesowym, jest w istocie wniesieniem kilku środków zaskarżenia wobec odrębnych rozstrzygnięć, formalnie tylko zamieszczonych w jednym orzeczeniu. Stąd też każdy z tak wniesionych (w jednym piśmie procesowym) środków zaskarżenia powinien spełniać warunki jego dopuszczalności określone w art. 398² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zgodnie z którym *a contrario* w sprawach z zakresu prawa pracy o prawa majątkowe skarga kasacyjna jest dopuszczalna, jeżeli wartość przedmiotu zaskarżenia wynosi co najmniej 10.000 zł.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, kwestionując w całości rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, na podstawie którego na rzecz powoda M. J. zasądzone odszkodowanie w kwocie 1.360 zł, a powoda J. G. przywrócono do pracy na poprzednich warunkach, zasądając wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zatem, choć technicznie w ramach jednego dokumentu, to w znaczeniu materialnym (funkcjonalnym), skarżąca wniosła dwie skargi kasacyjne: pierwszą - w stosunku do rozstrzygnięcia zasądzonego odszkodowanie na rzecz M. J. i drugą - co do rozstrzygnięcia przywracającego do pracy J. G. Każda z tych skarg podlegała odrębnej ocenie odnośnie do jej dopuszczalności z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia, co prowadzi do wniosku, że biorąc pod uwagę wysokość zasądzonego na rzecz powoda M. J. odszkodowania (1.360 zł), skarga kasacyjna w odniesieniu do rozstrzygnięcia dotyczącego tego powoda była niedopuszczalna z uwagi na niższą od 10.000 zł wartość przedmiotu zaskarżenia, wobec czego podlegała odrzuceniu (art. 398⁶ § 3 w związku z art. 398⁶ § 2 k.p.c.).

Jeżeli natomiast chodzi o skargę kasacyjną dotyczącą rozstrzygnięcia odnośnie do powoda J. G., wskazać należy, że zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności

wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

W skardze kasacyjnej złożonej przez pozwaną znajduje się wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania z uwagi na to, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne. Brak jest jednak podstaw do przyjęcia, że skarżąca wykazała potrzebę zaangażowania Sądu Najwyższego w tej sprawie. Powołanie się na tego rodzaju przesłankę „przedsądu” wymaga bowiem sformułowania takich zagadnień oraz przedstawienia argumentów prawnych, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartych w nich problemów. Jeżeli zaś chodzi o samo sformułowanie zagadnienia prawnego, podnieść należy dodatkowo, że zgodnie ze stanowiskiem wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki przyjęty jest przy przedstawieniu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowane zagadnienie winno zatem 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. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Nie można uznać zatem za zagadnienie prawne pytania o to, „czy nieprecyzyjne określenie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi podstawę do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za nieprawidłowe w sytuacji, gdy dla pracownika i pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę była oczywista i zrozumiała oraz była ona rzeczywista” (abstrahując od tego, że powodowi nie dokonano wypowiedzenia umowy o pracę, lecz rozwiązano ją bez wypowiedzenia oraz że pozwana nie przytoczyła żadnego przepisu prawa, na bazie którego sformułowała swoją wątpliwość nazwaną zagadnieniem prawnym), skoro w

utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika. Przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, zwłaszcza jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi na podstawie rozmów z osobami działającymi w imieniu pracodawcy lub wynikają z innych dokumentów. W razie wystąpienia pracownika do sądu pracy pracodawca obowiązany jest skonkretyzować tę przyczynę. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, LEX nr 247785). Nie narusza art. 30 § 4 k.p. wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia błędnej podstawy prawnej odnoszącej się do przyczyny powołanej opisowo, rzeczywistej, konkretnej i uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o której pracownik wiedział na podstawie wcześniej udostępnionych mu informacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 692). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w

odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42). Jak wynika z przytoczonych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego, naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30 § 4 k.p. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Kwestia, czy w konkretnym przypadku warunki te zostały spełnione zależy zaś od okoliczności faktycznych każdej sprawy, wobec czego nie ma możliwości wytyczenia abstrakcyjnego jej rozwiązania rozumianego jako rozstrzygnięcie o istotnym zagadnieniu prawnym.

Drugim, zdaniem skarżącej, istotnym zagadnieniem prawnym występującym w sprawie jest to, „czy wymóg wykonywania przez pracownika obowiązków zawodowych w stanie trzeźwości, wynikający z regulaminu pracy i przepisów prawa pracy, równoznaczny jest z możliwością wykonywania pracy w stanie po spożyciu alkoholu, rozumianym zgodnie z art. 46.2 pkt 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi z dnia 26.01.1982 r. (Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: 1. stężenia we krwi od 0,2 promila do 0,5 promila alkoholu albo 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³) czy też pracownik zobowiązany jest do zachowania bezwzględnego stanu trzeźwości: 0,00 promila alkoholu we krwi i 0,0 mg alkoholu w 1 dm³”.

Zdaniem Sądu Najwyższego, nie można uznać jednak, że tak sformułowany problem uzasadnia potrzebę rozpoznania skargi pozwanej, albowiem skarżąca nie oparła skargi na podstawie naruszenia żadnego z przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, ani na podstawie żadnego przepisu regulaminu pracy, ani nawet na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowiącego podstawę do rozwiązania umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia z powodu

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie może zaś stanowić okoliczności uzasadniającej wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej konieczność rozstrzygnięcia zagadnienia odnoszącego się do wykładni czy stosowania określonego przepisu, którego naruszenie nie jest podstawą tej skargi. Zgodnie bowiem z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest więc przyjęcie skargi do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu. Przedstawiona przez wnoszącą skargę przyczyna jej rozpoznania jest zatem nieodpowiednia do zakresu sprawy poddanej do rozpoznania w trybie skargi.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać potrzeby rozpoznania przez Sąd Najwyższy jej skargi kasacyjnej odnoszącej się do rozstrzygnięcia w stosunku do powoda J. G.

Z tych przyczyn postanowiono jak w sentencji.