

Sygn. akt II PK 146/13

POSTANOWIENIE

Dnia 30 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. K.

przeciwko Politechnice [...]

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 7 marca 2013 r., sygn. akt VII Pa .../13,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 7 marca 2013 r. oddalił apelację powódki od wyroku oddalającego jej powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na:

„1. Wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego o charakterze procesowym, a dotyczącego (nie)dopuszczalności w procesie cywilnym dowodu z nagrań bezpośrednich rozmów pracownika z przełożonymi. Odpowiedź na pytanie czy nagrania mogą stanowić dowód w sądzie wydaje się mieć odpowiedź zawartą w treści art. 308 § 1 k.p.c., który stanowi, że sąd może dopuścić dowód z ... płyt lub

taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki. Pojawia się jednakże zagadnienie prawnych uwarunkowań w jakich sąd nie może dopuścić takiego dowodu z nagrań. Uwarunkowanie takie wywiódł Sąd I instancji („Sąd oddalił wniosek dowodowy powódki z przebiegu rozmów z J. G. i M. W. albowiem nagrania uzyskane bez zgody nagrywanego nie mogły stanowić dowodu w sprawie”- s. 28 uzasadnienia). Z kolei Sąd II instancji zgodził się ze stwierdzeniem zawartym w wyroku Sądu Apelacyjnego (z 10.01.2008 I ACa .../07), że „podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji RP). Dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być w postępowaniu cywilnym co do zasady dopuszczane”. W piśmiennictwie (Gazeta Prawna, 2.02.2009, Czy nagrania mogą stanowić dowód w sądzie) podaje się, że dowodem w procesie cywilnym może być wszystko, co zmierza do ustalenia okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Dowodem nie może być jednak to, co zostało uzyskane przy pomocy przestępstwa. Nagrywanie rozmów osób trzecich uzyskane w drodze podsłuchu może stanowić przestępstwo z art. 267 k.k. Nie będzie jednak przestępstwem nagrywanie własnego rozmówcy, nawet jeśli nie jest on tego świadomy, ale istnieją poglądy, że i tak zdobyty dowód nie powinien być dopuszczalny, bowiem narusza on zasady współżycia społecznego. Oddalenie wniosku dowodowego na podstawie art. 8 k.p. (czy 5 k.c.) nie wydaje się właściwe, ponieważ klauzula generalna moderuje stosunki prawa materialnego a nie procesowego. W piśmiennictwie zauważa się, że w praktyce pracownik dysponuje bardzo niewielkimi możliwościami dowodowymi. Zwłaszcza gdy pracodawca narusza prawa pracownika tylko w sytuacjach, gdy nie ma świadków, udowodnienie tego wydaje się w zasadzie niemożliwe, jeśli nie wykorzystano takich metod jak własne nagranie. W takim przypadku sądy pracy uznają dopuszczalność dowodu z nagrania uzyskanego potajemnie. Jest to uzasadnione, gdy z całokształtu sprawy wynika, że ofiara nie miała wyboru i w celu ochrony swoich uzasadnionych praw i interesów dokonała nagrania rozmowy bez zgody pracodawcy. Inną kwestią niż dopuszczalność dowodu jest ocena jego przydatności i wiarygodności. Dopuszczenie dowodu z uzyskanego nagrania nie powinno być apriorycznie przekreślane. Co więcej powoływanie się jedynie na art. 49 Konstytucji RP jest o

tyle ułomne, że nie dostrzega równoczesnego obowiązywania konstytucyjnego prawa do sprawiedliwego sądu (art. 45 Konstytucji RP) i ochrony pracy (art. 22 Konstytucji RP). Można zatem dopatrzeć się stanu kolizji dóbr, ponieważ dążenie do ustalenia prawdy materialnej jest elementem sprawiedliwości proceduralnej i stroną procesu takich efektywnych środków dążenia nie może być pozbawiona. W orzecznictwie SN, np. w procesie o rozwiązanie małżeństwa przez rozwód, w zakresie wykazania winy rozkładu pożycia małżeńskiego, przyjęto, że nagranie magnetofonowe rozmów prowadzonych przez strony, nawet jeżeli tych nagrań dokonywano bez wiedzy jednej z nich, może służyć za dowód.

2. Potrzeba wykładni art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w kontekście sytuacji, gdy zawiadomienie, o którym mowa w art. 38 § 1 k.p. zawiera wiele przyczyn, ale pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę zawiera oprócz niektórych z tych przyczyn także przyczynę nową i nieujawnioną w zawiadomieniu. Wątpliwości czy zachowany został należycie tryb budzi sytuacja, w której ma miejsce multiplikacja przyczyn uzasadniających wypowiedzenie podawanych przez pracodawcę w zawiadomieniu, ale już w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca oprócz niektórych z ujawnionych uprzednio w zawiadomieniu przyczyn dodaje jeszcze jedną nową przyczynę. W takim wypadku należy przyjąć, że uprzedniość konsultacji związkowej wynikająca z art. 38 k.p. doznaje naruszenia i ma miejsce nienależyte dochowanie trybu ze strony pracodawcy, co stanowi naruszenie przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Na obowiązek podawania wszystkich przyczyn w zawiadomieniu wskazywał SN w uchwale z 19.05.1978 V PZP 6/77: *„Artykuł 39 § 1 KP zobowiązuje kierownika zakładu pracy do podania radzie zakładowej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oczywiście przyczyna ta musi być rzeczywista. Jeżeli przyczyn takich było więcej, cel współdziałania z radą zakładową przemawia za przytoczeniem wszystkich. Chodzi bowiem o ustalenie, czy zamierzone wypowiedzenie jest uzasadnione w okolicznościach konkretnego przypadku”*. Tak więc w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powinien podać w sposób konkretny wszystkie przyczyny, zaś na użytej wypowiedzenia spełniając wymagania art. 30 § 4 KP podać wszystkie lub niektóre z nich, ale w żadnym razie nie jest możliwe dodawanie nowych przyczyn lub surogacja”.

Pozwany pracodawca wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawy nie spełniają się jako podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. i dlatego nie został uwzględniony.

Pierwsza, gdyż jedynie hasłowo odwołuje się do istotnego zagadnienia prawnego, bo takie zagadnienie nie zostało sformułowane. Wniosek relacjonuje stanowiska Sądu pierwszej i Sądu drugiej instancji, które kontestuje, jednak nie składa się to na istotne zagadnienie prawne. W tym względzie nie wykracza poza zastosowanie prawa, w tym przypadku procesowego, w konkretnej sprawie, co właściwe może być podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4, do której wniosek nie odwołuje się i nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Nie wystarczy też wskazać na rozbieżne w pewnym stopniu orzecznictwo (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 10 stycznia 2008 r., I CA 1056/07 podany we wniosku oraz wyrok Sądu Najwyższego i tu skarżącej zapewne chodzi o wyrok z 25 kwietnia 2003 r., IV CKN 94/01). Jednak rozbieżność w orzecznictwie sądów to przede wszystkim przesłanka podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., przy czym wówczas przedmiotem zainteresowania jest sam przepis prawa (konkretny przepis) ze względu na poważne wątpliwości w jego wykładni, a nie jego zastosowanie w indywidualnej sprawie. Innymi słowy wniosek nie przedstawia metodycznie i merytorycznie istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze przepis art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Wskazane we wniosku kwestie i wątpliwości nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa, co nie stanowi podstawy przedsądu. W przeciwnym razie funkcja podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną (trzecią) instancją. Istotne zagadnienie prawne to problem jurydycznie doniosły, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Takiego opracowania

brak jest we wniosku, bowiem poprzestaje na ogólnych uwagach i ocenach. Na takim samym stopniu ogólności może odpowiedzieć, że to co w procedurze nie jest ograniczone (zakazane), może być przedmiotem dowodu (por. B. Karolczyk – Dopuszczalność „dowodów uzyskanych z naruszeniem prawa” w postępowaniu cywilnym, Przegląd Sądowy 2012, nr 4, str. 88 – 106).

Druga, gdyż uwaga podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. koncentruje się na określonym przepisie, ze względu na poważane wątpliwości w wykładni lub rozbieżności w orzecznictwie sądów, a więc nie na zastosowaniu przepisu w konkretnej sprawie. Nie można stwierdzić tak kwalifikowanych poważnych wątpliwości w wykładni art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., albowiem można przyjąć, że powinna być taka jak sugeruje wniosek, czyli pracodawca powinien podać związkowi zawodowemu wszystkie przyczyny wypowiedzenia, które zamierza później podać w piśmie wypowiedającym. Nie zamyka to jednak sprawy, gdyż w postępowaniu przed sądem pracy mogą być uwzględnione również inne przyczyny. Zasadnie bowiem powiedziano, że *„Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową jest zachowany również wtedy, gdy choć jedna z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę podana radzie zakładowej była rzeczywistą. Komisja odwoławcza do spraw pracy lub okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych mogą - jeżeli tryb współdziałania z radą zakładową został zachowany - rozważyć inne od podanych radzie zakładowej przyczyny dla dokonania oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Artykuł 38 § 1 k.p. zobowiązuje kierownika zakładu pracy do podania radzie zakładowej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oczywiście przyczyna ta musi być rzeczywista. Jeżeli przyczyn takich było więcej, cel współdziałania z radą zakładową przemawia za przytoczeniem ich wszystkich. Chodzi bowiem o ustalenie, czy zamierzone wypowiedzenie jest uzasadnione okolicznościami konkretnego przypadku. Podana przez kierownika zakładu pracy przyczyna, leżąca u podstaw zamierzonego wypowiedzenia, powinna odpowiadać obiektywnemu stanowi faktycznemu. Tryb współdziałania jest zachowany, choćby się okazało, że rzeczywista przyczyna podana radzie w konkretnej sytuacji nie prowadzi do uznania, że wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione. Przyczyna, o której mowa, powinna być podana radzie zakładowej w sposób*

skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź do powtórzenia wyrażeń ustawowych. Dopiero bowiem skonkretyzowanie przyczyny umożliwia jej sprawdzenie i ocenę, a w następstwie zajęcie przez radę zakładową stanowiska w przedmiocie zamierzonego rozwiązania umowy o pracę. Zakres kognicji organu rozstrzygającego spór nie jest ograniczony wyłącznie do podanych przyczyn, organ ten bowiem bierze pod uwagę całokształt ujawnionych w sprawie okoliczności i dopiero na ich podstawie ocenia, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Zarówno przepisy kodeksu pracy, jak i przepisy ustawy z dnia 24 października 1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231; zm.: Dz. U. z 1975 r. Nr 16, poz. 91) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 1974 r. w sprawie komisji rozjemczych oraz komisji odwoławczych do spraw pracy (jedn. tekst: Dz. U. z 1976 r. Nr 31, poz. 183) nie zawierają w tym względzie ograniczeń. Dlatego też nie ma przeszkód, by zakład pracy w postępowaniu przed organami rozstrzygającymi spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy powoływał się również na inne przyczyny rzeczywiście istniejące, a mające uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązek współdziałania w zakresie dodatkowo powołanych przyczyn nie jest wymagany, jeżeli tylko tryb współdziałania z radą zakładową został zachowany co najmniej w zakresie jednej rzeczywistej przyczyny” (teza III uchwały Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNC 1978, z. 8, poz. 127). Nie występują więc poważne wątpliwości w wykładni, ani rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wniosek sam zauważa tylko uchwałę V PZP 6/77, przy czym jej teza idzie dalej (wyżej *in extenso*) niż treść przedstawiona we wniosku. Innymi słowy należy oddzielić podstawę przedsądu z punktów 2 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. i stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi, który odwołuje się do podstawy z punktu 2 nie wykazał poważnych wątpliwości w wykładni przepisu. Ewentualne naruszenie art. 38 § 1 k.p. nie musi być równoznaczne z zasadnością podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (teza III wskazanej uchwały V PZP 6/77).

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 99 i 398²¹ k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną § 12 ust. 4 pkt 2

rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.