

Sygn. akt I PK 118/18

POSTANOWIENIE

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. M. K.
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 18 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 r. oddalił apelację strony pozwanej – T. Sp. z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 12 lipca 2017 r. przywracającego M. M. K. do pracy.

W sprawie ustalono, że M. M. K., zatrudniona na podstawie umowy o pracę, od listopada 2012 r. została kierownikiem sklepu T. Sp. z o.o. w K.. W ramach przydzielonych obowiązków była między innymi zobligowana do tworzenia grafików oraz rozliczania czasu pracy pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Obowiązek ten był realizowany przez wprowadzenie planowanego czasu pracy

na dany miesiąc kalendarzowy do elektronicznej ewidencji prowadzonej w systemie komputerowym. Wydruki z systemu, obejmujące wszystkich pracujących były bardzo nieczytelne. W sklepie prowadzono więc drugą formę „planu czasu pracy” na dany miesiąc, w formie czytelnej listy dla każdego pracownika. Na podstawie tego grafiku, powódka wprowadzała do systemu dane dotyczące czasu pracy pracowników. Zamiany dni i godzin pracy poszczególnych pracowników sklepu (w stosunku do zaplanowanych w elektronicznej ewidencji czasu pracy – grafiku miesięcznym) wynikały z próśb pracowników zgłaszanych na bieżąco w danym miesiącu.

Audyt personalny, przeprowadzony przed 1 marca 2015 r., nie wykazał nieprawidłowości w zakresie planowania i ewidencjonowania czasu pracy. Powódka nie nakłaniała pracowników do fałszowania list obecności. W wyniku audytu z listopada 2015 r. powódka otrzymała wynik na poziomie 65% (tzw. żółte światło).

W dniu 23 listopada 2015 r. J. S., prowadząc audyt personalny dotyczący sklepu przy ul. D., sporządziła w imieniu pracowników, po przeprowadzeniu z nimi rozmów, pisemne oświadczenia dotyczące grafików czasu pracy i ich ilości w placówce za dany okres rozliczeniowy. Pracownicy oświadczenia te podpisywali, choć nie wszyscy zapoznali się z ich treścią. W okresie od początku września 2015 r., powódka nie świadczyła pracy (urlop wypoczynkowy, niezdolność z powodu choroby).

W dniu 21 grudnia 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w którym jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na naruszeniu obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku przez: tworzenie dwóch grafików czasu pracy dla pracowników sklepu przy ul. D., nakazywanie pracownikom fałszowania ewidencji czasu pracy oraz naruszenie obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy podległych jej pracowników. Ponadto pracodawca utracił całkowicie zaufanie do powódki jako pracownika zajmującego stanowisko kierownicze.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, podzielił również dokonane przez ten Sąd wywody prawne zawarte w uzasadnieniu

wyroku. Odnośnie do udzielonego P. M. pełnomocnictwa, Sąd odwoławczy przyjął, że z treści czynności prawnej powinno wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Pełnomocnictwo zaś nie obejmowało swoim zakresem rozwiązywania umów o pracę z pracownikami w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy przychylił się również do oceny dowodu z opinii biegłej do spraw rachunkowości, która stwierdziła, że grafiki złożone przez pracodawcę są nieczytelne, a więc nie można ustalić jednoznacznie, które z zapisów w danych rubrykach, kiedy i dlaczego oraz kto wprowadził. W ocenie Sądu odwoławczego, nie można przypisać powodce także zarzutu nakłaniania pracowników do fałszowania ewidencji czasu pracy, co w konsekwencji nie daje podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, w zakresie pkt II i III. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. oraz przepisów prawa materialnego, to jest art. 3¹ § 1 k.p., art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej wskazuje na występowanie w sprawie zagadnień prawnych, a mianowicie:

- czy udzielenie pracownikowi pisemnego pełnomocnictwa do dokonywania określonych czynności z zakresu prawa pracy wobec innych pracowników wyłącza możliwość wyznaczenia tego samego pracownika do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w zakresie wynikającym z przepisu art. 3¹ k.p. w sposób dorozumiany;

- czy dla zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych znaczenie ma określona przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy strona podmiotowa zachowań pracownika oraz wskazane zachowanie sprawcze (działanie lub zaniechanie), tj. czy określenie przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę w sposób wskazujący na winę umyślną (działanie) pracownika powoduje, że przyczyny te nie stanowią uzasadnionych, rzeczywistych i prawdziwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy faktycznie, w toku procesu sądowego, okazało się, że w istocie pracownikowi przypisać można niedbalstwo (zaniechanie)? Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego w całości przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie operuje podstawami, które umożliwiają przyjęcie jej do rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżący wskazał na dwa z nich: w sprawie występują istotne zagadnienia prawne oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Te zależności w sprawie nie zachodzą. Na stawiane przez skarżącego pytania odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych.

Sąd Najwyższy rozstrzygał już bowiem kwestię czy organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika. Innymi słowy, czy przepisy kodeksu cywilnego o pełnomocnictwie (art. 98 k.c. i następne) naruszają normę prawa pracy wyrażoną w art. 3¹ k.p., a jeśli nie naruszają, czy mają odpowiednie zastosowanie zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach ze stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854; z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109).

Zgodnie z treścią art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że ma on zastosowanie do wszelkich czynności z zakresu prawa pracy – materialnoprawnych i proceduralnych, dokonywanych przez pracodawcę wobec pracownika, organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych. Odnosi się on zatem do oświadczeń woli, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych (zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, LEX). Osobą lub organem zarządzającymi jest podmiot wskazany w przepisach (powszechnie obowiązujących i o charakterze wewnętrznym) dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej. Osobą wyznaczoną jest natomiast podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter zależny, a zatem któremu powyższe uprawnienie przysługuje w drodze uzyskania upoważnienia od pracodawcy. Zatem „inna wyznaczona osoba” jest podmiotem z reguły wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (zob. P. Prusinowski: Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym [w:] Przegląd Prawa i Administracji CXIII, A. Górnicz-Mulcahy red., Wrocław 2018, s. 96). Możliwe jest również wyznaczenie więcej niż jednej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, przy określeniu ich łącznej bądź samodzielnej kompetencji do działania (zob. A. Piszczek, Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 Nr 9, Legalis). Uprawnienie do dokonywania czynności za pracodawcę podmiotom wskazanym w art. 3¹ k.p. może przysługiwać na podstawie przepisów dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej (ustawowych, statutowych, regulaminowych), na podstawie czynności prawnej, decyzji, zarządzenia administracyjnego, a także orzeczeń organów ochrony prawnej (zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, LEX).

Dokonując interpretacji pojęcia „inna wyznaczona osoba”, należy przyjąć, że konstrukcja ta ma charakter generalny (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12,

LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015), w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę (osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą) i wyrażenie na to zgody przez tę osobę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, LEX nr 188100). Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, LEX nr 55412). Forma złożenia tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109).

W indywidualnej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało zatem to, czy osoba dokonująca czynności za pracodawcę była legitymowana do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Istotne jest to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną. Natomiast z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że w rozpoznawanej sprawie takiego oświadczenia woli, w trybie art. 3¹ § 1 k.p., pracodawca P. M. nie złożył. Pełnomocnictwo, które zostało zaś udzielone na mocy przepisów prawa cywilnego dotyczyło umocowania do określonych czynności prawnych (wypowiedzenia stosunku pracy).

W orzecznictwie podkreśla się, że organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika. Odnośnie do pełnomocnictwa zastosowanie znajdują, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące czynności prawnych. Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez mocodawcę (art. 96 k.c.). Pełnomocnik składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), ale czyni to w imieniu reprezentowanego i z bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 k.c.). Pełnomocnik swoim zachowaniem wywołuje skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. Do udzielenia pełnomocnictwa uprawniony jest mocodawca – pracodawca będący osobą fizyczną, a w przypadku pozostałych pracodawców – podmiot uprawniony do jego reprezentowania. Natomiast upoważnienie jedynie do dokonywania czynności, o których mowa w art. 3¹ k.p., w zakresie, w jakim dotyczy określonych czynności prawnych (tak jak w sprawie), stanowi, w rozumieniu Kodeksu cywilnego, pełnomocnictwo szczególne do określonego rodzaju czynności. Nie można zatem wnioskować, że udzielenie pełnomocnictwa do dokonania określonych czynności z zakresu prawa pracy jest równoznaczne z wyznaczeniem innej osoby, w rozumieniu art. 3¹ k.p.

Skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to nastąpić w sposób wyraźny (przez wyraźne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Ważne jest, by z całokształtu okoliczności dokonywania czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy. Natomiast z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że P. M. dysponował pełnomocnictwem Zarządu pozwanej spółki tylko do wypowiedzania umów o pracę.

W odniesieniu do drugiego pytania, należy podnieść, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29

listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

Finalnie należy stwierdzić, że skarżący nie wskazał nowych istotnych zagadnień prawnych, które w kontekście ustalonych w sprawie faktów, umożliwiłyby Sądowi Najwyższemu merytoryczne rozpoznanie sprawy.

Nie ma także podstaw do przyjęcia tezy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Skarga kasacyjna została ukształtowana w przepisach kodeksu postępowania cywilnego jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej. Skarżący w żaden sposób nie wykazał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Artykuł 233 § 1 k.p.c. odnosi się do postępowania przed sądem pierwszej instancji, a zaskarżeniu skargą podlega wyrok sądu odwoławczego. Ten związek oznacza obowiązek powołania art. 391 § 1 k.p. w podstawach naruszenia prawa

procesowego. Jego brak zwalnia z dalszej oceny wskazanych uchybień. Ponadto zgodnie z treścią art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być oparte na przepisie art. 233 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym.

Artykuł 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu powody. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Zadaniem skarżącego zatem jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa procesowego lub materialnego. Skarżący nie czyni zadość temu obowiązkowi.

Mając na uwadze motywy przedstawione powyżej Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.