

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.M.
przeciwko S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.
o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego [...] w W. z dnia 26 lipca 2017 r. i zasądził od S. Sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz M.M. kwotę 25.800 zł z odsetkami za opóźnienie, tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt I), także w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt II) i rozstrzygnął o kosztach postępowania (pkt III).

W sprawie ustalono, że M.M. była zatrudniona w S. Sp. z o.o. z siedzibą w K. od dnia 19 maja 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny,

następnie na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. Rozwoju i Administracji.

U pracodawcy obowiązywał Regulamin pracy, który określał zasady uprzedzania pracodawcy o niemożności stawienia się do pracy, zawiadamiania o przyczynie nieobecności, a także określał obowiązek niezwłocznego usprawiedliwiania nieobecności.

W okresie od dnia 2 lutego 2016 r. do dnia 19 lutego 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby dzieci. W dniu 22 lutego 2016 r., po stawieniu się do pracy, prezes spółki udzielił jej urlopu wypoczynkowego na okres dwóch tygodni. W dniu 4 marca 2016 r. na spotkaniu z prezesem ustalono, że powódka stawi się do pracy w dniu 7 marca 2016 r. Jednocześnie powódka poprosiła o sporządzenie listu polecającego, potwierdzającego jej kompetencje.

M.M. stawiała się do pracy w dniu 9 marca 2016 r., wtedy też została poproszona o wypełnienie wniosku urlopowego na okres od dnia 22 lutego do dnia 4 marca 2016 r. W kolejnych dniach powódka nie stawiała się do pracy. W dniu 30 marca 2016 r. prezes spółki zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powódka nie wyraziła zgody. Następnie, prezes spółki wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że oświadczenie pracodawcy spełnia wymogi formalne oraz została podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie rzeczywistości wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny, historii zatrudnienia powódki, warunków pracy oraz wynagrodzenia, obowiązywania Regulaminu pracy z dnia 1 stycznia 2011 r., korzystania z procedury urlopowej określonej w regulaminie, zwolnień lekarskich powódki, jej urlopu od dnia 22 lutego 2016 r. do dnia 4 marca 2016 r.

W pozostałym zakresie, Sąd odwoławczy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń w sposób sprzeczny z zasadą swobodnej oceny dowodowej, a w szczególności wbrew treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do wadliwej oceny wypowiedzenia przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd odwoławczy przyjął również, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do stwierdzenia, że umowa o pracę została wypowiedziana przez którąkolwiek ze stron przed złożeniem przez pozwaną spornego oświadczenia z dnia 30 marca 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego w zakresie w jakim uznał on, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było uzasadnione. Sąd ten wskazał, że pracodawca dopuszczał odstępstwa od Regulaminu w części dotyczącej udzielania urlopów wypoczynkowych. Polegały one na udzielaniu urlopu bez konieczności uprzedniego składania pisemnego wniosku. Taka sytuacja miał też miejsce w przypadku powódki. W ocenie tego Sądu, nie każda nieobecność, nieusprawiedliwiona w sposób formalny, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy przyjął, że powódka mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że ustalenia poczynione na spotkaniu w dniu 4 marca 2016 r. prowadzą do skierowania jej na urlop wypoczynkowy w związku z planowanym rozwiązaniem stosunku pracy. Nie sposób przypisać powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w związku z nieobecnością nieusprawiedliwioną w sposób formalny od dnia 7 marca 2016 r. Twierdzenie to potęguje uprzednia informacja od pracodawcy, że nie oczekuje on stawienia powódki do pracy w spornym okresie.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było bezzasadne, a zgłoszone przez nią roszczenie o odszkodowanie uzasadnione. Z tego względu Sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego z dnia 21 grudnia 2017 r. W podstawach skargi kasacyjnej wskazano naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., jak również naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności, ewentualnie na występowaniu w sprawie

istotnego zagadnienia prawnego, zamykającego się w pytaniu o to jak dalece mogą sięgać granice ochrony pracownika w przypadku jego subiektywnego przekonania o braku obowiązku stawiennictwa do pracy, nieznajdującego podstawy w obiektywnie odtworzonym oświadczeniu woli pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego 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, to jest w sprawie występują istotne zagadnienia prawne oraz skarga jest oczywiście uzasadniona.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego przesłanka o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej występuje wówczas, gdy kwestionowane orzeczenie może być zakwalifikowane jako bezprawne. Taka ocena musi być przy tym dokonana wprost, bez wnikliwej analizy, czyli ewidentna wadliwość orzeczenia powinna być widoczna od razu, dla każdego przeciętnego prawnika. Potrzeba wyeliminowania z obrotu orzeczeń naruszających elementarne reguły porządku prawnego jest niewątpliwa. Dla stwierdzenia, że w sprawie tak rozumiana przesłanka wystąpiła skarżący powinien był wskazać konkretne, naruszone przez sąd przepisy, a także powinien był przytoczyć odpowiednie argumenty wyjaśniające, dlaczego te przepisy zostały, jego zdaniem, w tak ewidentny sposób naruszone.

Skarżący nie podał przekonujących argumentów świadczących o występowaniu w sprawie tak rozumianej oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Przedstawił jedynie własną ocenę rozstrzygnięcia, która w istocie sprowadza się do ogólnego stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji naruszył przepisy prawa procesowego nie odnosząc się merytorycznie do wszystkich zarzutów apelacji.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić podstawę uwzględnienia skargi kasacyjnej, a konsekwentnie także jej przyjęcia do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej, wyłącznie w szczególnych sytuacjach, gdy sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji wyklucza poddanie go kontroli kasacyjnej. Chodzi w tym przypadku o to, że treść uzasadnienia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Sytuacja taka nie miała zaś miejsca w przypadku uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z naruszeniem tego przepisu mamy do czynienia wtedy, gdy sąd drugiej instancji, mimo przeprowadzonego przez siebie postępowania dowodowego, orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przed sądem pierwszej instancji albo oparł swoje merytoryczne orzeczenie na własnym materiale, z pominięciem wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji. Jednocześnie art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, sąd ten władny jest bowiem samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba.

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.

Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. Stąd też konieczne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje je jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena naruszenia obowiązków pracowniczych w świetle przesłanki określonej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest możliwa jedynie w przypadku, gdy bez żadnych wątpliwości można

stwierdzić, iż do tego naruszenia doszło. Nie jest zatem możliwe zakwalifikowanie czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli brak jest pewności, że został on w ogóle popełniony. Mając powyższe na uwadze oraz to, że z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego nie wynika, że strony miały zamiar kontynuowania współpracy, bądź też, aby pozwany nie wiedział, że powódka począwszy od dnia 7 marca 2016 r. nie będzie stawiała się do pracy. Tym samym nie można przypisać powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

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 pytanie odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Innymi słowy rozstrzygnięcie istotnego problemu prawnego nie może polegać na wyjaśnieniu wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 i art. 98 k.p.c., orzekł jak w sentencji.