

POSTANOWIENIE

Dnia 11 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa U. N.
przeciwko Jednostce Wojskowej nr [...] w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach
z dnia 8 lutego 2023 r., sygn. akt III Pa 21/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 8 lutego 2023 r., III Pa 21/22 w sprawie z powództwa U. N. (powódka) przeciwko Jednostce Wojskowej nr [...] w S. (pozwana) o przywrócenie do pracy oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z 19 października 2022 r., IV P 1/22 przywracającego powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

Rozstrzygnięcie zapadło wyniku poczynienia następujących ustaleń faktycznych. Powódka pozostawała zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 stycznia 2005 r., do 31 grudnia 2021 r. na stanowisku samodzielnego referenta w Kancelarii Tajnej. Rozkazem dziennym z 23 czerwca 2021 r., na podstawie art. 42 § 4 k.p. przesunięto ją na

okres 3 miesięcy do pracy na innym stanowisku tj. na stanowisku referenta w sekcji logistyki [...]. Z powodu wykorzystania bezprawnie korespondencji służbowej bez wiedzy i zgody pracodawcy do celów prywatnych, na podstawie art. 108 § 1 k.p. w dniu 7 lipca 2021 r. udzielono powódce kary porządkowej. Następnie oświadczeniem z 2 września 2021 r. pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w zakresie dotychczasowego stanowiska i wynagrodzenia, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując od dnia 1 stycznia 2022 r. nowe stanowisko pracy - referent w sekcji logistyki [...]. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał utratę zaufania oraz przekroczenie uprawnień na stanowisku samodzielnego referenta kancelarii tajnej, to jest wykorzystywania mienia pracodawcy (koperty, pieczętki JW [...] w S., kosztów korespondencji) i wizerunku pracodawcy (podszywanie się pod JW [...] w S.) do celów prywatnych bez zgody pracodawcy.

Od wypowiedzenia warunków umowy o pracę U.N. złożyła odwołanie do Sądu Rejonowego w Suwałkach. W toku postępowania w sprawie IV P 52/21 Sąd Rejonowy w Suwałkach uzyskał w dniu 15 listopada 2021 r. informację z Aresztu Śledczego w S., iż B. S. odebrał korespondencję z J.W. [...] w S. nie tylko 23 czerwca 2021 r., ale również w dniach 15 maja 2021 r. oraz 29 czerwca 2021 r.

Oświadczeniem z 14 stycznia 2022 r. pracodawca rozwiązał z powódką w trybie art. 52 § 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności: - niewykonywania poleceń pracodawcy i niestawienia się w okresie 3-14 stycznia 2022 r. na wyznaczonym stanowisku pracy, zgodnie z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z 2 września 2021 r. i odmowy pełnienia powierzonych nowych obowiązków pracowniczych; - nadużycia i utraty zaufania pracodawcy, poprzez pomawianie i znieważanie Dowódcy pozwanej, wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, znieważanie funkcjonariusza publicznego podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, a tym samym poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu, co oznacza również poniżanie w opinii publicznej i narażanie na utratę zaufania pozwanej; utratę rękojmi właściwego korzystania z pieczęci Jednostki, rejestrowania, przechowywania, obiegu dokumentów, udostępniania i wydawania

dokumentów niejawnych i jawnych; - wykorzystania bezprawnego pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenia obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikające z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.; - nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ochrony informacji niejawnych.

Sąd Rejonowy uznał, że w sposób niezawiniony, powódka wykonywała obowiązki służbowe na dotychczasowym miejscu służbowym w Kancelarii Tajnej, ponieważ pracodawca wykazał się niekonsekwencją w swoich decyzjach, albowiem za aprobatą bezpośrednich przełożonych powódka została dopuszczona do pracy na stanowisku sprzed wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto, w sprawie ustalono, że ze specyfiki działalności pozwanej wynikało, iż do przeniesienia pracownika cywilnego na nowe stanowisko pracy nie wystarcza wypowiedzenie warunków pracy i płacy, ale również wydanie stosownego rozkazu personalnego. Powódka miała uzasadnione obawy, iż zmiana stanowiska pracy bez wydania rozkazu dziennego - personalnego, mogłaby być wykorzystana przez pracodawcę przeciwko niej.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności wykluczały możliwość przypisania zachowaniu powódki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Powódka pozostawała utwierdzana przez część bezpośrednich przełożonych (kierownika Kancelarii Tajnej i pełnomocnika ds. ochrony informacji niejawnych), iż nadal może wykonywać obowiązki na dotychczasowym stanowisku pracy w kancelarii tajnej, została zresztą dopuszczona do tej pracy.

Co do pozostałych przyczyn rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana podała bez skonkretyzowania, w sposób niedostatecznie zrozumiały dla pracownicy i nie poddający się weryfikacji bez szczegółowego opisu zarzutów. W przypadku pozostałych zarzutów, w tym zarzutu wykorzystania bezprawnego pieczęci pracodawcy i środków publicznych w celach prywatnych, a tym samym naruszenia obowiązku dbałości o mienie pracodawcy wynikających z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p., Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna ta została wskazana po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd Okręgowy, dzieląc ocenę Sądu pierwszej instancji, wskazał, że wcześniejsze decyzje personalne dotyczące powódki (przeniesienie na inne stanowisko bez jej zgody na okres trzech miesięcy, a następnie powrót do pracy na stanowisko w kancelarii tajnej) regulowane były rozkazami. Sytuację powódki, po upływie trzech miesięcy przeniesienia bez jej zgody, uregulowano ponownie rozkazem, chociaż poprzedni rozkaz wyraźnie wskazywał na określony czas przeniesienia i podstawę prawną wynikającą z kodeksu pracy. Powódka miała prawo oczekiwać, że również w tym przypadku zostanie wydany rozkaz personalny. Ponadto brak było konsekwencji w działaniu pozwanej - wprawdzie komunikowano powódce, że powinna stawić się do pracy w sekcji logistyki, a jednocześnie była dopuszczana do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. przez nieodniesienie się przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku do wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co do nadużycia i utraty zaufania pracodawcy, poprzez pomawianie i znieważanie Dowódcy pozwanej, wykonującego czynności w zakresie prawa pracy, Sąd Okręgowy podkreślił, że zgłoszenie przez powódkę do Żandarmerii Wojskowej skargi na nieprzestrzeganie praw pracowniczych, miało miejsce już po wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast co do utraty zaufania w związku z bezprawnym użyciem pieczęci pozwanej i przesłaniu prywatnych listów drogą służbową, Sąd Okręgowy uznał, że za ten czyn powódka została ukarana karą porządkową oraz zmianą warunków zatrudnienia, a w związku z tym nie mogło to być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz upłynął termin do stawiania takiego zarzutu. Odnośnie zarzutu nieprzestrzegania przepisów dotyczących informacji niejawnych, według oświadczenia powódki, nie dysponowała żadnymi dokumentami, które byłyby opatrzone tą klauzulą, a pracodawca nie wykazał faktów przeciwnych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła pozwana zaskarżając wyrok ten w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

a) czy art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 2 i 4, wymaga tak jak uznały Sądy pierwszej i drugiej instancji, że „z uwagi na specyfikę pozwanego (pracodawca jest jednostką organizacyjną Sił Zbrojnych), do przeniesienia pracownika cywilnego na nowe stanowisko pracy nie wystarcza (jak w rozpoznanej sprawie) wypowiedzenie pracy i płacy, ale również wydanie stosownego rozkazu personalnego”, pomimo że z żadnych przepisów prawa, pracodawca nie miał takiego obowiązku wobec pracownika cywilnego, bowiem rozkazy personalne wydawane są wobec żołnierzy a nie cywili m.in. na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 maja 2014 r. w sprawie zwalniania żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej (Dz.U. z 2014 r., poz. 670)? Tym samym czy pracownik może odmówić w Jednostce Wojskowej - będącej pracodawcą, stawienia się w nowym miejscu pracy po wypowiedzeniu zmieniającym, jeżeli nie wydano dodatkowego rozkazu personalnego i nie stanowi to naruszenia przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,?

b) czy wskutek prowadzonych sądowych rozmów ugodowych i podjęcia czynności sprawdzających, dochodzi do odroczenia początku biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.?,

c) czy w sytuacji ukarania pracownika karą porządkową za wysłanie jednego prywatnego listu z pieczętą pozwanej drogą służbową, a później ujawnienia większej liczby takich czynów, czy można uznać jak uznały Sądy pierwszej i drugiej instancji, że za ten sam czyn powódka została już ukarana karą porządkową oraz zmianą warunków zatrudnienia, a w związku z tym nie mogło to być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?

Skarżąca podniosła ponadto, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych „określonych w ww. Pkt1” budzących poważne wątpliwości oraz, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a mianowicie zaskarżony wyrok narusza art. 56 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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. Skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia, potrzebę wykładni przepisów prawnych oraz oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przesłanek, wymaga przypomnienia że sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu lub zespołu przepisów, albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego. Z przedstawionych przez wnoszącą skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jakie są konkretne problemy prawne, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie powinno 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 jurysprudencki i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Przedstawione przez skarżącą pytania nie mogą zostać uznane za istotne zagadnienia prawne. Pierwsze z nich dotyczące art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 2 i 4 k.p., odnosi się do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych zatem nie może zostać uznane za problem abstrakcyjny, uniwersalny do rozwiązania ponieważ uwzględnia wyłącznie okoliczności danej sprawy. Treść oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę z powódką została przez Sądy *meriti* oceniona w kontekście poczynionych w sprawie ustaleń. Natomiast w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego

orzeczenia. Uwagę tę należy odnieść również do pozostałych dwóch pytań. Drugie z nich, które odnosi się do prowadzonych sądowych rozmów ugodowych i podjęcia czynności sprawdzających w kontekście odroczenia początku biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., jest niezrozumiałe, ponieważ nie zostało wyjaśnione na czym miałyby polegać istotne zagadnienie prawne. Wreszcie trzecie z przedstawionych pytań nie zostało oparte na treści żadnego przepisu prawnego i odnosi się wyłącznie do ustalonej w sprawie okoliczności i oceny ukarania pracownika karą porządkową za wysłanie jednego prywatnego listu z pieczętką pozwanej drogą służbową i ujawnienia większej liczby takich czynów.

Przedstawione pytania nie wypełniają zatem wymogów stawianych przez orzecznictwo w zakresie konstrukcji uzasadnienia przesłanki istotnego zagadnienia prawnego.

Także gdy idzie o potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, to nie zostały przedstawione argumenty mające przekonywać o tym, że skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania przez Sąd Najwyższy. Skarżąca nie wskazała, na czym jej zdaniem polegają poważne wątpliwości ani nie przedstawiła rozbieżności występujących w orzecznictwie sądów. Potrzeba wykładni przepisów prawnych występuje, jeżeli co do konkretnego przepisu prawnego brak jednolitej lub utrwalonej judykatury, zwłaszcza judykatury Sądu Najwyższego albo też przyjęta i dominująca wykładnia jest oczywiście błędna lub kontrowersyjna. Skarżący powinien bądź to wskazać argumentację przemawiającą za zmianą dotychczasowej wykładni, bądź też wykazać, że dany przepis prawny, chociaż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wyjaśnienia i powinien zostać zinterpretowany przez Sąd Najwyższy. Inaczej rzecz ujmując, potrzeba wykładni przepisu budzącego poważne wątpliwości lub wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) zachodzi wtedy, kiedy jego niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie bądź kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 42436; z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowany przez skarżącą nie spełnia powyższych wymagań. Przede wszystkim nie wskazano, jakie przepisy prawa miałyby podlegać wykładni. Nie jest rolą Sądu Najwyższego poszukiwanie uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w innych elementach konstrukcyjnych skargi. Skarżąca, powołując się na przesłankę potrzeby wykładni, nie wskazała na żadne przepisy a jedynie odwołała się do „określonych w ww. Pkt1”. Niemożliwe jest zatem odniesienie się do tak sformułowanej przesłanki. Trudno się nawet domyślać, jakie przepisy skarżąca wskazuje, gdyż nie przedstawia jakiegokolwiek argumentacji na uzasadnienie tej przesłanki.

Odnosząc się do ostatniej z wymienionych w skardze kasacyjnej przesłanek, należy uznać, że w sprawie nie występuje przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z 5 września 2008 r., I CZ 64/08). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134).

Skarżąca podniosła, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, a mianowicie zaskarżony wyrok narusza art. 56 § 1 k.p. jednak nie uzasadniła na

czym to naruszenie miałoby polegać. Nie jest rolą Sądu Najwyższego poszukiwanie w innych elementach skargi kasacyjnej treści uzasadnienia przesłanki mającej przemawiać za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Widoczne jest, że skarżąca powołała się jedynie na przesłanki przedsądu, zmierzając do polemiki z ustaleniami i ich oceną prawną, dokonaną przez Sądy pierwszej i drugiej instancji. Niezależnie od powyższych wad konstrukcyjnych stwierdzić należy, że twierdzenia powódki pozostają w sprzeczności z przedstawionymi ustaleniami Sądów na których została oparta ocena prawna rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]