



Sygn. akt III BP 2/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa H.M. z d. Z.

przeciwko Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ośrodkowi Profilaktyki i Rehabilitacji w I. – B.H.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa oraz sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 kwietnia 2018 r.,

skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 25 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę,

2. zasądza od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 500 (pięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 lipca 2016 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo H.M. (powódka) o zasądzenie od niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ośrodek Profilaktyki i Rehabilitacji w I. – B.H. (pozwana) odszkodowania w wysokości 5.439,30 zł oraz zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy przez wykreślenie dotychczasowej treści, a zatem podstawy zwolnienia jako art. 52 § 1 k.p. i wpisania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p.

W wyniku apelacji powódki wyrokiem z 25 listopada 2016 r., IV Pa (...) Sąd Okręgowy w K. zmienił zaskarżony wyrok Sąd Rejonowego w ten sposób, że zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, oddalając apelację w pozostałym zakresie i obciążając pozwaną kosztami postępowania. Sąd Okręgowy uznał, wbrew twierdzeniom pozwanej, że nie można zarzucić powódce nieuzasadnionej nieobecności w pracy w dniu 9 października 2015 r., gdyż powódka w istocie stawiała się tego dnia w pracy o oznaczonej godzinie, zgłaszając tym samym gotowość do jej podjęcia, jednakże po stwierdzeniu, że zmienione zostały zamki do pomieszczenia, w którym przechowywana jest dokumentacja medyczna i odbywa się rejestracja pacjentów, powódka postanowiła, że nie podejmie pracy i zawiadomi policję, Narodowy Fundusz Zdrowia i wójta. Takie zachowanie powódki, w ocenie Sądu Okręgowego, nie było rozważne, gdyż powinna podjąć próbę kontaktu z pracodawcą i wyjaśnienia sytuacji, jednakże w odniesieniu do całokształtu okoliczności sprawy, w tym bezpodstawnych oskarżeń, kierowanych przeciwko powódce, które zmusiły ją do uprzedniego złożenia wypowiedzenia, powódka nie miała już zaufania do pracodawcy. Nie można zatem przyjąć, że jej zachowanie, chociaż pochopne i emocjonalne, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które upoważniałoby pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w oparciu o art. 52 k.p., szczególnie, że powódka posiadała małe doświadczenie zawodowe, gdyż praca u pozwanej była jej pierwszą.

Skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, to jest od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła pozwana. Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną

wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i uznanie, że nieobecność powódki w pracy bez usprawiedliwienia i pozostawienie pacjentów bez opieki nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Pozwana wniosła o stwierdzenie, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania zainicjowanego wniesieniem skargi, odstąpienie od obciążania jej kosztami w przypadku odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania lub jej oddalenia oraz o dopuszczenie dowodów wskazanych w treści skargi.

W odpowiedzi na skargę pozwanej powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, jako oczywiście bezzasadnej, ewentualnie o jej oddalenie, zaś w każdym wypadku o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego do wysokości kosztów, obciążających stronę z tytułu wynagrodzenia pełnomocnika, to jest 500 zł oraz o nieuwzględnienie wniosku pozwanej o nieobciążanie jej kosztami w przypadku odmowy przyjęcia skargi do rozpoznania lub jej oddalenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga okazała się nieuzasadniona.

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia sądu jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, mającym na celu uzyskanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem działania władzy publicznej. Skarga może być uwzględniona tylko wówczas, gdy naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany, elementarny (wyroki Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., II BP 6/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42; z 21 lutego 2007 r., I CNP 71/06, LEX nr 253389). Za niezgodne z prawem mogą być uznane orzeczenia sądowe zawierające rozstrzygnięcia wyraźnie sprzeczne z przepisami prawa, których interpretacja, zastosowanie lub niezastosowanie nie powinny sprawiać istotnych trudności na gruncie powszechnie obowiązujących zasad wykładni lub stosowania prawa (wyroki Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; z 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323; z 9 marca 2006 r., II BP 6/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42). Chodzi o oczywiste błędy sądów (wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2007 r., II BU 26/06, LEX nr 951501). Niezgodnością z prawem w rozumieniu art. 424¹ § 1 k.p.c. nie jest przy tym wybór jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, w szczególności, gdy są to

przepisy nowe lub niejasne (wyroki Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II BP 2/07, LEX nr 897936; z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351).

Skarżący zarzuca wyrokowi Sądu drugiej instancji naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, przesłanką zastosowania tego przepisu jest stwierdzenie znacznego stopnia zawinienia pracownika, a zatem określonego nastawienia psychicznego pracownika do swojego zachowania. O ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego można więc mówić tylko w przypadku umyślnego naruszenia obowiązku tego rodzaju, bądź rażącego niedbalstwa po stronie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, LEX nr 1350014; z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679; a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo). Konieczne jest więc stwierdzenie określonej woli i możliwości przewidywania przez pracownika, że narusza obowiązek pracowniczy co wywołuje (ewentualnie zagraża wywołaniem) negatywnych skutków w sferze interesów pracodawcy. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Jeżeli natomiast nie przewiduje możliwości wystąpienia takiego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci niedbalstwa. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od zwykłego niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381).

Nie ulega wątpliwości, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Doprecyzowaniem tego obowiązku w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p. jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, a także przestrzeganie obowiązującego w zakładzie czasu pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego porządku. Dlatego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00 (OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 357) przyjęto, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nawet w przypadku uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie.

Jednakże, o istnieniu winy pracownika wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności w jakich doszło do zachowania pracownika, w tym zwłaszcza dotychczasowego stosunku do obowiązków. Powoduje to, że skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia oparta wyłącznie na zarzucie wadliwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wyjątkowo może zostać uznana za zasadną. Dokonanie takiej całościowej oceny zawiera w sobie zawsze pewien element sędziowskiego uznania, opartego na zindywidualizowanej ocenie okoliczności faktycznych sprawy dokonanej przez pryzmat doświadczenia życiowego składu orzekającego. W tym zakresie należy zwrócić uwagę, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji opierało się na następujących ustaleniach faktycznych: 1) w dniu 9 października 2015 r. powódka stawiała się o 7.30 do pracy, otworzyła przychodnię i wpuściła do środka pacjentów; 2) gdy zorientowała się, że jej klucze nie pasują do zamka zamontowanego w drzwiach pomieszczenia rejestracji, wyprosiła pacjentów i zamknęła przychodnię, udając się do mieszkającej z tytułu przychodni lekarki; 3) około 8.30 przyjechała do ośrodka z kluczami do pomieszczenia rejestracji pielęgniarka. Nie mogła otworzyć drzwi do samej przychodni i musiała poczekać na zewnątrz do czasu przyjazdu pielęgniarki środowiskowej z kluczami do budynku; 4) powódka oraz lekarka nie odpowiadały na wysyłane do nich wiadomości sms ani nie odbierały telefonu komórkowego. Przy tak zrekonstruowanych ustaleniach faktycznych, zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez wadliwe zastosowanie tego przepisu byłby zasadny.

Sąd Najwyższy uwzględnił jednak, że Sąd drugiej instancji - opierając się na przywołanych powyżej ustaleniach - dodatkowo zwrócił uwagę (wywiązując się z obowiązku dokonania całościowej oceny okoliczności w jakich doszło do zachowania pracownika kwalifikowanego jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), że: 1) powódka stawiała się do pracy o oznaczonej godzinie i chciała podjąć pracę; 2) napotkała na przeszkodę w wykonywaniu pracy ze strony pozwanej (zmienione zamki w pomieszczeniu rejestracji, brak uprzedniego poinformowania powódki o zmianie zamków, brak informacji o lokalizacji kluczy do pomieszczenia); 3) całokształt stosunków służbowych między stronami wskazywał na utratę zaufania pracownika do pracodawcy z uwagi na kierowane pod adresem pracownika oskarżenia (uznana ostatecznie za niezasadne w toku postępowania sądowego); 4) wcześniej doszło do wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika; 5) praca u pozwanej była pierwszą pracą powódki. Sąd Najwyższy podziela stanowisko Sądu drugiej instancji, że podjęta przy uwzględnieniu powyższych okoliczności decyzja pracownika o niepodjęciu pracy w dniu 9 października 2015 r. była nierozważna a powódka powinna skontaktować się z pracodawcą celem wyjaśnienia sytuacji. Jednakże z punktu widzenia oceny, czy doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest czy powódka zachowała się w sposób pozwalający przypisać jej rażące niedbalstwo, oczywistym jest, że działała pod wpływem silnego wzburzenia a jej zachowanie zostało sprowokowane przez pracodawcę. Z tego powodu brak podstaw do uznania skargi za zasadną.

Podnoszone przez skarżącego kwestie dotyczące wpływu zachowania powódki na stwierdzenie w innym postępowaniu naruszenia przez skarżącego zbiorowych interesów pacjentów, są irrelewantne dla oceny skargi. Instytucja praktyk naruszających zbiorowe interesy pacjentów opiera się na koncepcji obiektywnej bezprawności zachowania podmiotu świadczącego usługi lecznicze. Stwierdzenie naruszenia tych interesów nie jest uzależnione od zawinienia tego podmiotu. Pociągnięcia skarżącego do odpowiedzialności na podstawie przepisów art. 59 ust. 1, art. 64 ust. 3-4 i art. 65 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1318 ze zm.) w związku z art. 104 § 1 i 2 k.p.a. nie przekłada się więc na stwierdzenie

zawinionego naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego w dniu 9 października 2015 r. Dowodzi bowiem jedynie naruszenia interesów pracodawcy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 424¹¹ k.p.c. jak w sentencji. O kosztach rozstrzygnięto zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., zasądzając je w wysokości wnioskowanej przez powódkę, uwzględniając poniesione koszty, które zostały udokumentowane dołączoną do odpowiedzi na skargę fakturą.

r.g.