

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa D. W. i B. W.

przeciwko Nadleśnictwu Z.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 grudnia 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 31 lipca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powodów kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 lipca 2019 r., IV Pa (...) Sąd Okręgowy w K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w B. z 22 lutego 2019 r., IV P (...), mocą którego przywrócono D.W. (powód) do pracy w Nadleśnictwie Z. (pozwany), oddalono powództwo B. W. (powódka) o przywrócenie do pracy i rozstrzygnięto o kosztach postępowania, w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego. Sąd Okręgowy oddalił ponadto apelację pozwanego i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego 1 marca 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku referenta ds.

techniczno-leśnych. Z dniem 10 kwietnia 2013 r. zostało mu udzielone upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku, które obowiązywało do chwili rozwiązania umowy o pracę.

Na podstawie zarządzenia nr [...] Dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w S. z 2 kwietnia 2013 r. powodowi powierzono funkcję instruktora BO SILP podsystemu planowania. Umowę zlecenia pracodawca podpisał z powodem dopiero 29 listopada 2013 r. Funkcję tą powód pełnił do 31 grudnia 2014 r. Do obowiązków powoda należało prowadzenie szkoleń z właściwego podsystemu SLIP, udzielanie konsultacji i pomocy użytkownikom SLIP, opracowanie instrukcji tematycznych stanowiących uzupełnienie dla obowiązującej dokumentacji, rozwiązywanie bieżących problemów zgłaszanych przez użytkowników SLIP, tworzenie raportów BO. Na podstawie zarządzenia nr [...] Nadleśniczego Nadleśnictwa Z. z dnia 1 lipca 2015 r. powód został wyznaczony na zastępcę administratora bezpieczeństwa informacji. Powodowi udzielono dostępu do podsystemów: lokalny system raportowania, finanse-księgowość, infrastruktura, kadry i płace, marketing i gospodarka towarowa, planowanie, opis taksacyjny, notatnik i ZUL, szkółki, gospodarka łowiecka. Moduł planowania powiązany był z innymi podzespołami m.in. kadry i płace. Do pozwanego wpływały pisma Dyrekcji Generalnej Lasów Państwowych o udostępnienie instruktorom wszystkich podsystemów za wyjątkiem kadry i płace. Pracodawca do chwili ustania stosunku pracy powoda nie zablokował pracownikowi dostępu do podsystemu kadry i płace. Powód pomagał pracownikom Nadleśnictwa w różnych obszarach m.in. w tworzeniu raportów i rozwiązywaniu problemów związanych z funkcjonowaniem systemu informatycznego. Zastępował w trakcie nieobecności pracownika do spraw hodowli i nasiennictwa, administratora bezpieczeństwa informacji, pracownika mającego w zakresie sprawy socjalne oraz specjalistę do spraw administracji i ochrony ppoż. W lipcu 2017 r. Dyrektor Generalny Lasów Państwowych ogłosił konkurs pt. „Planujemy (...)”, którego celem było doskonalenie umiejętności oraz rozpowszechnianie raportów BI wśród wszystkich użytkowników PG LLP. Powód podjął przygotowania w celu przystąpienia do konkursu. Powód został wyznaczony do pełnienia funkcji koordynatora w zakresie udostępniania informacji publicznej.

Każdy wniosek dekretowany był na powoda. Zgodnie z procedurą najpierw należało się zwrócić do radcy prawnego o wydanie opinii, czy wniosek spełnia wymogi ustawowe, po czym wniosek kierowany był na stanowisko merytoryczne, które przygotowywało projekt odpowiedzi, następnie powód przetwarzał je i przedstawiał do podpisu Nadleśniczemu. W sprawie ustalono, że Stowarzyszenie (...) zwróciło się o udostępnienie informacji publicznej w zakresie liczby pozyskanego drewna i jego odbiorców w latach 2015-2017. W związku z koniecznością przeprowadzenia analizy co do zgodności wniosku z ustawą termin do udzielenia odpowiedzi został przedłużony. Powód zwrócił się do pracowników odpowiedzialnych merytorycznie o przekazanie danych potrzebnych do udzielenia odpowiedzi. W dniu 17 października 2017 r. E.G. udzieliła powodowi informacji w zakresie wskazania ilości pozyskanego drewna w latach 2015-2017. Pracownica nie udzieliła informacji w zakresie listy kontrahentów. Druga pracownica z uwagi na dużą ilość obowiązków przekładała w czasie przekazania danych powodowi. Ostatecznie powód przygotował odpowiedź sam, ale z uwagi na błędne wskazanie zakresu dat, podał błędny wynik liczby kontrahentów. Pracodawca po zweryfikowaniu tej liczby udzielił odpowiedzi w terminie. Ustalono także, że w dniu 7 września 2017 r. doszło do zawarcia umowy zlecenia nr (...) między pozwanym reprezentowanym przez leśniczego J. P. a Ł. Z. w zakresie skoszenia i zagrabienia łąki. Termin na wykonanie prac został określony do dnia 30 września 2017 r. Z uwagi na niewykonanie usługi w terminie, po uzgodnieniu z leśniczym, powód przygotował nowy druk zlecenia, w którym data wykonania zlecenia została zmieniona na 31 października 2017 r. W dniu 26 października 2017 r. w toku weryfikacji uprawnień dostępowych do podsystemu kadry i płace w SLIP, B. H. jako administrator bezpieczeństwa informacji stwierdził, że istnieje zagrożenie występujące w raportach BO, umożliwiającym dostęp do danych o wynagrodzeniach. Na polecenie Nadleśniczego B. H. ustalił, że z raportów kadr i płace mogli korzystać nieuprawnieni pracownicy – D. W., A. B., H. S. i B. B.. H. S. została ukarana karą porządkową. Wobec A. B. i B. B. nie wyciągnięto żadnych konsekwencji, natomiast wobec powoda pismem z 31 października 2017 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano utratę zaufania oraz ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych

przez używanie SLIP do celów niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami wynikającymi z zawartej umowy o pracę przez pobieranie raportów z systemu BO LP z zakresu kadr i plac, fałszowanie dokumentacji przez dokonanie niedopuszczalnej modyfikacji zlecenia nr (...) z 7 września 2017 r. zmieniając datę wygenerowania wydruku SLIP z użyciem w tym celu programu „P.”, nie podjęcie próby kontaktu z pracownikami merytorycznie odpowiedzialnymi za opracowanie wymaganych danych w celu udzielenia informacji publicznej na wniosek Stowarzyszenia (...) z 24 sierpnia 2017 r. i przygotowanie dokumentacji samodzielnie w sposób niedbały, co wymagało znaczącego uzupełnienia. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy podniesiono również, że zastrzeżenia budzi sposób prowadzenia zamówienia publicznego w ramach gospodarki łąkowo-rolnej, które pomimo zakończenia prac nie zostały rozliczone od dwóch miesięcy. Pracodawca złożył wniosek do Prokuratury Rejonowej w D. o wszczęcie postępowania przeciwko powodowi w zakresie uzyskania przez niego danych konfidenacyjnych dotyczących pozostałych pracowników, a także informacji, do których posiadania nie był upoważniony. Postanowieniem z 7 sierpnia 2018 r. Sąd Rejonowy w D. utrzymał w mocy postanowienie Prokuratury Rejonowej w D. o umorzeniu dochodzenia.

Z ustaleń w sprawie wynika również, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 lutego 2013 r. początkowo na czas określony, a następnie od 1 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku podleśniczego Leśnictwa S.. Od 15 kwietnia 2016 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim a następnie na urlopie rodzicielskim. Po powrocie do pracy, za zgodą powódki pracodawca powierzał jej zastępstwo za nieobecnego leśniczego M.P. od 17 października 2017 r. W związku z wykonywaniem przez powódkę zastępstwa przez okres powyżej 30 dni przyznawano jej dodatkowe wynagrodzenie. Praktyką w Nadleśnictwie Z. było, że leśnicy i podleśnicy pracowali w elastycznych godzinach pracy. W przypadku powódki pracodawca podjął decyzję, że ma pracować od godziny 7:00 do 15:00. Zazwyczaj w konkretnych leśnictwach pracują dwie osoby: leśniczy i podleśniczy. Zastępując leśniczego, powódka nie miała nikogo do pomocy. Zastępcą Nadleśniczego T. N. zwracał się do przełożonego o pomoc dla powódki, jednakże pracodawca nie skierował nikogo do pomocy do

leśnictwa S. Leśniczy lub podleśniczy mają obowiązek być obecni przy wydawaniu drewna. Przy sprzedaży drewna pracownik Nadleśnictwa wystawia trzy egzemplarze faktury VAT z SILP i jeden paragon przy użyciu drukarki fiskalnej. Na odwrocie faktury wydający powinien odnotować ilość, datę wydania i wywozu drewna z lasu. W przypadku wypisania złego kwitu należy go anulować i napisać wyjaśnienie. W Lasach Państwowych istnieje obowiązek ścisłego oznaczania pozyskanego drewna. Każdy stos powinien być oznakowany plakietką. Zaginięcia plakietek należy obowiązkowo zgłaszać pracodawcy i informować Straż Leśną. Jeżeli na gruncie pozostaje stos częściowy wówczas należy oznaczyć go farbą lub lubryką. Leśniczy ma 5 dni na odebranie pozyskanego drewna. W praktyce zdarzało się, że termin ten nie był dotrzymywany. Mogło to doprowadzić do zasinienia drewna i spadku jego wartości.

Sądy ustaliły także, że w okresie od 4 do 9 czerwca 2017 r. powodowie mieli wykupione wczasy. Wniosek o urlop wypoczynkowy powoda został zaakceptowany przez przełożonego T. N. Następnie 2 czerwca 2017 r. Nadleśniczy H. K. nie wyraził zgody na urlop powoda z uwagi na nieobecność w tym dniu pracownika wykonującego funkcję administratora bezpieczeństwa informacji. Pracodawca nie zwrócił powodowi kosztów związanych z rezerwacją wypoczynku. Powodowie zwrócili się o pomoc do związków zawodowych. Przedstawiciel związku podjął kilkukrotne próby porozmawiania z pracodawcą powodów, ale Nadleśniczy nie widział uzasadnienia do cofnięcia swojej decyzji. W dniu 3 lipca 2017 r. powodowie złożyli deklarację członkostwa w Związku Leśników Polskich w RP. Członkostwo w Związku Leśników Polskich w RP nabywa się na podstawie uchwały Prezydium Rady w oparciu o pisemną deklarację z chwilą podjęcia tej uchwały. W przypadku powodów nie doszło do podjęcia uchwały w tym zakresie. Powodowie zaangażowali się w plan utworzenia w Nadleśnictwie Z. organizacji zakładowej związku zawodowego. Z uwagi na niską frekwencję do utworzenia organizacji zakładowej jednak nie doszło. W dniach 24-25 października 2017 r. w Leśnictwie S. na polecenie Nadleśniczego przeprowadzona została doraźna inwentaryzacja drewna, która wykazała: brak oznakowania stosów częściowych po wywozie drewna oraz stosów podwiezionych w celu ułatwienia wywozu, wypisanie kwitu wywozowego na drewno o innych numerach niż w rzeczywistości, pozostawienie 2

sztuk WOSO o masie 0,83 m³ pozyskanych, a nie odebranych na lesie, co spowodowało ich zasinienie i zostało odebrane przez komisję inwentaryzacyjną w klasie WD, nie odebranie stosu S0S2a o masie 1,60 m³ mimo jego przelegiwania. W dniu 26 października 2017 r. stwierdzono, że na fakturach sprzedaży detalicznej w Leśnictwie S. w okresie od 1 czerwca do 26 października 2017 r. nie potwierdzano wydania drewna z lasu. Powódka złożyła pisemne wyjaśnienia w sprawie różnic w drewnie podczas doraźnej inwentaryzacji na terenie leśnictwa S. Komisja zawnioskowała do pracodawcy o udzielenie powódce kary porządkowej upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy. Zaproponowano zatwierdzić nadwyżki i zaprzychodować na stan a niedobory uznać za niezawinione i spisać ze stanu, natomiast w związku ze spowodowaniem deprecjacji surowca WOSO zawnioskowano o obciążenie pracownicy kwotą 75,99 zł będącą różnicą wartości drewna WCO i WDO. Pracodawca nie podzielił wniosków komisji inwentaryzacyjnej w zakresie ukarania powódki karą porządkową i pismem z 31 października 2017 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę wskazano: niewłaściwe wypisywanie kwitów wywozowych, brak prawidłowego ponumerowania stosów drewna, brak plakietek na stosach drewna, brak oznakowania stosów częściowych lubryką, nieodebranie stosu S0S2a oraz dwóch sztuk SOWD, co doprowadziło do zasinienia i znacznego obniżenia klasy i wartości drewna, zmieszanie w mygle drewna odebranego drewna tartaczego, czyli wydanie drewna wyższej wartości za niższą cenę, dokonanie złych pomiarów stosu drewna i drewna tartaczego, brak potwierdzenia wydania drewna z lasu na fakturach wystawionych od 1 czerwca 2017 r. do 26 października 2017 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia było nieuzasadnione, gdyż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca sam udzielił powodowi dostępu do danych poufnych i w żadnym momencie dostępu tego nie cofnął ani nie ograniczył. W pracy powoda można było wskazać pewne uchybienia, jak zmiana zlecenia na skoszenie łąki, zamiast przygotowanie nowego zlecenia, czy też samodzielna błędna odpowiedź na zapytanie w formie wniosku o dostęp do informacji

publicznych (z uwagi na nieotrzymanie informacji od pracownika merytorycznego) lecz nie uzasadniały one rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Inne stanowisko zajął Sąd Rejonowy w stosunku do pozwu powódki. Uznał bowiem, że część uchybień, które wykazano w jej pracy wynikała z niezawinionego natłoku obowiązków, jednakże za ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uznać należało brak prawidłowego ponumerowania stosów drewna, brak plakietek na stosach drewna, brak oznakowania stosów częściowych lubryką i niewłaściwe wypisywanie kwitów wywozowych. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie przywrócenia do pracy powoda, oddalając apelację pozwanego. W odniesieniu do powódki uwzględnił jej apelację, przyjmując, że natłok pracy, jakim obciążona była powódka oraz atmosfera panująca w miejscu pracy, w tym konflikt z pracodawcą, jak również stanowisko komisji inwentaryzacyjnej świadczą o tym, że pracodawca - wypowiadając powódce umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika - kierował się nieobiektywnymi kryteriami oraz osobistym stanowiskiem do powódki. W ocenie Sądu Okręgowego nie było zatem podstaw do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych. Pierwszym z tych zagadnień jest kwestia oceny pojęcia „dostępu do systemu teleinformatycznego” w kontekście upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Błędem jest twierdzenie Sądu drugiej instancji, że sam fakt umożliwienia przez pracodawcę pracownikowi korzystania z systemu teleinformatycznego w całości umożliwiał temu pracownikowi przetwarzanie danych osobowych zgromadzonych w tym systemie. Po to pracodawca uzyskuje podpisy na treści upoważnień oraz innych regulacjach dotyczących przetwarzania danych osobowych, aby pracownik korzystał tylko z tych, do których został formalnie upoważniony. Sam fakt technicznej możliwości wejścia do danego systemu nie zwalnia z przestrzegania podpisanych przez pracownika, czyli przyjętych do wiadomości i stosowania, ograniczeń. Błędnie również, albowiem z pominięciem reguł wykładni oświadczeń woli, Sąd Okręgowy zinterpretował upoważnienie

udzielone powodowi. Sąd nie wziął pod uwagę wszystkich zmiennych niezbędnych do prawidłowego odtworzenia woli pracodawcy w zakresie upoważnienia powoda do przetwarzania danych osobowych. W ramach reguł interpretacyjnych, a w szczególności w ramach literalnej wykładni oświadczenia woli, Sąd powinien odtworzyć treść upoważnienia, przez zestawienie go z treścią obowiązków pracowniczych oraz zastępstw, które realizował powód. Ostatecznie wyjaśnienia wymaga czy Sąd Okręgowy interpretując wolę upoważniającego i beneficjenta tego upoważnienia winien również uwzględnić zeznania tych osób. Tym bardziej, że są one spójne. Istotną z punktu widzenia kwestię stanowi również zagadnienie „przerobienia” dokumentu w programie graficznym. Niezależnie od tego, czy po stronie pracownika istnieje zamiar posłużenia się tym, przerobionym, dokumentem jako autentycznym (art. 270 k.k.) czy też nie (brak penalizacji) – choć wszystko na ten zamiar wskazywało, zmiana dokumentu w sposób nieuprawniony prowadziła do próby obejścia procedur wynikających z umowy, na podstawie której dokumenty tego rodzaju mogły być tworzone. Istotne jest natomiast, czy w wyniku przerobienia dokumentu w programie P. powstaje nowy dokument, czy jest to jednak dokument przerobiony. Interpretacji prawnej wymaga również działanie pracownika polegające na uporczywym wmawianiu pracodawcy, że przygotowane pismo jest prawidłowe, mimo że tak nie jest. Kwestia ta ociera się mocno o wyłudzenie poświadczenia nieprawdy i choć ostatecznie nie można powiedzieć, że do tego doszło, to jednak brak takiego skutku wynika wyłącznie z przytomności przełożonego. Niewątpliwie, konieczne jest również dokonanie wykładni prawa w zakresie ciężaru naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych w kontekście naruszania obowiązku wynikającego wprost z ustawy. W tym zakresie chodzi podstawowy obowiązek leśniczego polegający na cechowaniu drewna. Zdaniem pozwanego, niezależnie od skali naruszenia, z uwagi na rangę przepisów ustawowych dotyczących cechowania drewna oraz konieczność ochrony zasobów leśnych przed nieuprawnionym obrotem, naruszenie tego obowiązku nawet w małym stopniu powoduje znaczny ciężar naruszenia pracowniczego. Warto wspomnieć, że uchybieniem nie jest samo „zgubienie plakietek”, ale brak uruchomienia odpowiednich procedur zabezpieczających tego rodzaju zjawiska.

W ocenie pozwanego wykładni wymaga też kwestia czy całość naruszeń dokonanych przez pracownika w krótkim, albowiem 1-miesięcznym okresie czasu (wynikającym z art. 52 § 2 Kodeksu pracy), powinna być brana pod uwagę łącznie, czy każde z nich z osobna. Sąd Okręgowy rozstrzygając postępowanie odwoławcze potraktował wszystkie naruszenia jako zjawiska osobne i bez związku na całokształt oceny działań/zaniechań pracowników. Dostrzeżenie, że uchybienia były i było ich dużo, oraz brak uzasadnienia konstatacji, że nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pozostawia w domyśle wszystkie te kwestie. Powinny one wynikać wprost z uzasadnienia wyroku. Co więcej Sąd Okręgowy nie zestawia tych elementów z podstawą rozwiązania umów o pracę, a więc z utratą zaufania do pracowników. Wykreował tym samym stan faktyczny i prawny, który rychło po przywróceniu pracowników do pracy okazał się chybiony.

Godne uwagi Sądu Najwyższego jest również zagadnienie dotyczące podstaw stwierdzenia niecelowości przywrócenia do pracy. Konieczność wykładni przepisu art. 45 § 2 Kodeksu pracy w tym zakresie wynika ze stwierdzenia Sądu Okręgowego, że pozwany nie podał podstaw stwierdzenia tej niecelowości. Pytaniem zaś pozostaje kwestia, czy mogą to być te same przyczyny, które wymienia się w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy. W szczególności zaś, czy przyczyną niecelowości przywracania do pracy może być utrata zaufania do pracownika, mimo że uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym okazały się być zwykłymi, a nie kwalifikowanymi. Mówiąc ściślej, czy mimo zastosowania niewłaściwego trybu rozwiązania stosunku pracy, sąd może uznać, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe, albowiem uchybienia były, a pracodawca całkowicie utracił zaufanie do pracownika. Powyższe jest o tyle istotne, że pracownicy zachowywali się nielojalnie wobec pracodawcy. Uzyskanie wyroku Sądu Okręgowego spowodowało przywrócenie pracowników do pracy, ale powódka niemal od razu zawnioskowała o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód zaś inicjował postępowania kontrolne wobec Nadleśnictwa, mające charakter vendetty. Ponadto pracownicy w sposób uporczywy, za pośrednictwem związków zawodowych, szerzą dezinformację w ramach struktur PGL Lasy Państwowe.

Pozwany podniósł również, że zachodzi przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W ocenie pozwanego wyrok Sądu Okręgowego nie może się ostać, albowiem nie daje się on pogodzić z podstawowymi zasadami systemu prawnego istniejącego w Rzeczypospolitej Polskiej. Można rzecz, że wyrok Sądu Okręgowego potwierdził statystyki wynikające z orzeczeń sądów pracy, a w tym celu skład orzekający pominął pewne przepisy prawa, a inne całkowicie zbagatelizował. W rezultacie wyrok wydany przez Sąd Okręgowy ma się jednak nijak do zasad wynikających z przepisów prawa pracy dotyczących naruszenia obowiązków pracowniczych. W szczególności zaś nie może być tak, że sąd pracy kierując się interesem zwolnionego pracownika pomija lub bagatelizuje przepisy powszechnie obowiązującego prawa. W niniejszej sprawie Sąd doszedł do przekonania, że przepisy o formie czynności prawnej, a w tym o czynności zmieniającej, można pominąć. Nie jest to w żaden sposób dopuszczalne, a takie działanie Sądu stanowi wykroczenie wprost przeciwko zasadzie trójpodziału władzy, z którego wynika wszak, że przepisy prawa stanowi władza ustawodawcza, a rolą sądu jest je stosować podczas orzekania. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy z pełną świadomością stwierdził, że przepisy dotyczące formy czynności prawnej polegającej na zmianie podstawy stosunku pracy, nie mają w niniejszej sprawie znaczenia. Otóż, owe reguły prawa materialnego miały znaczenie fundamentalne, tak dla oceny zebranych faktów, a także kolejnych dowodów, jak i dla wydanego orzeczenia. Brak zastosowania przepisu prawa materialnego i to w sposób tak jednoznacznie wykraczający przeciwko porządkowi prawnemu *prima facie* stanowi o dopuszczalności skargi kasacyjnej. Bagatelizowanie zaś obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących (art. 37 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych – jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1781, czy art. 14a ustawy z dnia 28 września 1991 r. o lasach – jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1463) i brak uzasadnienia dla umniejszenia wartości tychże w uzasadnieniu wyroku również stawiają pod znakiem zapytania spełnienie przez Sąd Okręgowy wymogu bezstronności w procesie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego powodowie wniesli o odmowę przyjęcia jej do rozwiązania i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999; z 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana we wniosku skargi, tak aby skarżący mógł przekonać Sąd Najwyższy, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i powinno zostać rozstrzygnięte w tej sprawie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13, LEX nr 2533238). Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także – w uzasadnieniu wniosku – przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu

zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783).

W niniejszej sprawie skarżący nie spełnił powyższego wymogu. Część z formułowanych przez niego zagadnień prawnych nie odwołuje się do treści jakiegokolwiek przepisu. Co więcej lektura owych zagadnień prowadzi do wniosku, że stanowią one jedynie polemikę z ustaleniami Sądów meriti i ich ocena prawną. Sądy jednoznacznie ustaliły bowiem, że pozwany przyznał powodowi dostęp do systemu teleinformatycznego, także do podsystemu kadry i płace, co było warunkowane zadaniami powoda wynikającymi z zajmowanego stanowiska. W sprawie nie dowiedziono, by powód nadużywał swoich uprawnień w zakresie dostępu do systemu kadrowo-płacowego. Co więcej powód nie był jedyną osobą, która posiadała taki dostęp. Żaden z pozostałych pracowników pozwanego posiadających taki dostęp nie został zwolniony dyscyplinarnie, niektórzy nawet nie ponieśli z tego tytułu kary. W sprawie nie udowodniono, że doszło do nieuprawnionego przerobienia dokumentu przez powoda. Powód wprowadził zmianę treści zlecenia, jednakże dokonał tego za zgodą i wiedzą przełożonego. Nie można zatem jego postępowania zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Co zaś się tyczy sposobu oceny naruszenia obowiązków pracowniczych w kontekście art. 52 § 2 k.p. stwierdzić należy, że w przedmiotowej sprawie niezależnie od tego, czy naruszenia, jakich - zdaniem pozwanego - dopuścić się mieli powodowie, byłyby oceniane łącznie czy też oddzielnie, to i tak nie uzasadniałyby rozwiązania z powodami stosunków pracy z ich winy bez wypowiedzenia. Powodowi udowodniono bowiem naruszenia niewielkiej wagi. W ich wyniku pracodawca nie doznał żadnej szkody. Powódce zaś udowodniono naruszenia, w wyniku których pracodawca poniósł niewielką szkodę majątkową, jednakże z okoliczności sprawy wynika, że powódka była przeciążona pracą i mimo interwencji u pracodawcy ten nie przydzielił jej pomocy. Co więcej ustalił jej sztywne godziny pracy, co dodatkowo utrudniało prawidłową realizację obowiązków pracowniczych. W sprawie ustalono także, że pracodawca wszedł z

powodami w konflikt i stosował praktyki dyskryminujące, co w zestawieniu z faktem niewyciągnięcia konsekwencji w stosunku do innych pracowników dopuszczających się analogicznych uchybień prowadzi do wniosku, że pracodawca nadużył prawa i dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc do oceny ostatniego ze sformułowanych zagadnień prawnych, Sąd Najwyższy stwierdza, że było ono już przedmiotem jego rozważań. W judykaturze podnosi się, że przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustali” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Trzeba zauważyć, że skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie znalazł podstawy do orzeczenia roszczenia alternatywnego. Fakt, że powódka po przywróceniu do pracy zawnioskowała o rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia jej do pracy, bowiem od

momentu wydania orzeczenia mogło zaistnieć wiele sytuacji, które skłoniły powódkę do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Odnosząc się do przywołanej w rozpoznawanej skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, należy stwierdzić, że w judykaturze przyjmuje się, iż oczywista zasadność skargi, przewidziana w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego (postanowienia Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2013 r., III SK 19/13, LEX nr 1402642 oraz z 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619), a przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi (postanowienia Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., III CSK 216/07, LEX nr 560577 oraz z 20 marca 2014 r., I CSK 18/14, LEX nr 1522063).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej pozwanego także i w tym zakresie nie spełnia wymagań przedsądu. Przede wszystkim pozwany nie precyzuje jakie przepisy jego zdaniem zostały w oczywisty sposób naruszone, a jedynie ogólnikowo odnosi się sposobu rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy. Taka konstrukcja uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność powoduje, że pozwany nie tylko nie zdołał wykazać oczywistego naruszenia konkretnych przepisów, ale również faktu, że owo oczywiste naruszenie spowodowało wydanie nieprawidłowego orzeczenia. Jego twierdzenia stanowią jedynie wyraz niezadowolenia z niekorzystnego rozstrzygnięcia sądowego, lecz w najmniejszym nawet stopniu nie uzasadniają merytorycznego rozpoznania skargi.

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