

Sygn. akt I PK 108/16

POSTANOWIENIE

Dnia 24 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. C.
przeciwko Urzędowi Gminy w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu
z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. akt IV Pa 127/15,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 r. oddalił apelacje wniesione przez powódki M. C., B. J. i A. M. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy – Sądu Pracy w Zduńskiej Woli z dnia 30 września 2015 r., oddalającego powództwa każdej z tych powódek o przywrócenie do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powódka M. C. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 17 grudnia 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zawarła w pytaniu: czy przy ocenie, czy doszło do „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” przez pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należy uwzględniać przyczynienie się pracodawcy lub innych osób do powstania naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy?

Zdaniem skarżącej, zarówno orzecznictwo sądowe, jak i doktryna prawa niewiele miejsca poświęcają kwestiom związanym z zagrożeniem lub naruszeniem interesu pracodawcy. Bez wątpienia można przyjąć, iż interes pracodawcy może być interesem majątkowym, jak i niemajątkowym. W praktyce najczęściej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych generuje naruszenie, albo zagrożenie interesu majątkowego pracodawcy. W prawie pracy obok odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika wyróżnia się jednak jego odpowiedzialność materialną. W tym wypadku ustawodawca w art. 117 § 1 k.p. przewidział wprost, iż pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia. Pojawiają się natomiast wątpliwości, czy podobne ograniczenia można stosować do odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika. Ustawodawca w katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych określonym w art. 100 § 2 k.p. wskazał w pkt 4, iż pracownik jest obowiązany do dbania o dobro zakładu i o jego mienie. W praktyce, w przypadku gdy dochodzi do naruszenia tego rodzaju obowiązku, pracodawca, oceniając ciężar naruszenia obowiązków pracowniczych, odwołuje się do kryterium rozmiaru powstałej lub mogącej zaistnieć szkody majątkowej. Na tym tle powstaje zatem zagadnienie prawne dotyczące kwestii, czy w sytuacji, w której pracownik naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy i naruszenie to było zawinione, będzie można uznać, że zostały spełnione przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ze względu na przyczynienie się pracodawcy lub innych osób do powstania naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył co następuje.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada też przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w

oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. 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 (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu Najwyższego, sformułowane przez skarżącą pytanie, nazwane przez nią istotnym zagadnieniem prawnym, nie spełnia tak określonych przesłanek, gdyż podniesiony w tym pytaniu problem został wyjaśniony w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym utrwalił się pogląd, że samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy albo narażenie pracodawcy na szkodę może stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, nawet jeśli szkoda majątkowa jeszcze nie powstała (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). 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.

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być zatem jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka). W wyroku z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11 (LEX nr 1217883), Sąd Najwyższy wyjaśnił natomiast, że każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego (umyślność lub rażące niedbalstwo) stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Z uwagi na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest więc uzasadnione twierdzenie, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika uzasadnia tylko takie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które stanowi naruszenie lub znaczne zagrożenie dla interesów majątkowych, organizacyjnych, wizerunkowych itp. pracodawcy. Ocena, czy doszło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, musi być odniesiona do okoliczności konkretnego przypadku.

Należy w związku z tym podkreślić, że nawet pobieżna lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawione wyżej poglądy, dokonując oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w ramach tej oceny trafnie stwierdzając, że dla spełnienia przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest, aby bezprawne i zawinione zachowanie pracownika stwarzało „potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy”.

Sąd Okręgowy przypomniał również, że pracodawca nie przypisał skarżącej (oraz pozostałym powódkom) działania mającego na celu doprowadzenie do zaboru mienia, ale jedynie niedopełnienie obowiązków pracowniczych, które – w razie ich prawidłowego wypełnienia – mogło zapobiec bądź przynajmniej

doprowadzić do wcześniejszego wykrycia przestępczego procederu, realizowanego przez skarbnika gminy. Podnoszona przez skarżącą kwestia „przyczynienia się pracodawcy lub innych osób do powstania lub zagrożenia jego interesów” nie pozostaje więc w jakimkolwiek związku z dokonanymi przez Sąd drugiej instancji ustaleniami faktycznymi. Dlatego, również z tej przyczyny, nie może uzasadniać występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej. Biorąc to pod uwagę, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 3 k.p.c. i § 11 ust. 1 w związku z § 12 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.