

Sygn. akt I PK 220/14

POSTANOWIENIE

Dnia 3 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Ł. H.,
przeciwko G. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 23 sierpnia 2014 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód – Ł. H. - wniósł skargę kasacyjną od Sądu Okręgowego w G. z dnia 23 stycznia 2014 r.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie, że pozwany wykazał istotne naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych; art. 100 § 1 ust. 4 i 6 k.p., przez uznanie, że obowiązek szczególnego dbania o dobro zakładu pracy, w tym przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, został przez powoda naruszony, choć ocenie poddawano jedynie zachowanie powoda poza godzinami pracy i poza miejscem pracy i to pomimo braku

odtworzenia normy kulturowej i ustaleń co do jej rozumienia w środowisku pracy powoda, regulującej wzajemne relacje pomiędzy pracownikami, szczególnie poza miejscem pracy i w czasie wolnym, a także naruszenie przepisów postępowania w szczególności przez brak odtworzenia normy kulturowej i ustaleń co do jej rozumienia w środowisku pracy powoda, regulującej wzajemne relacje pomiędzy pracownikami, szczególnie poza miejscem pracy i w czasie wolnym.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania „z uwagi na potrzebę wykładni przepisu prawnego budzącego poważne wątpliwości i wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów”.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że „przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 k.p.c. uzasadnione jest z tej przyczyny, że w sprawie występuje zagadnienie prawne dotyczące kwestii wskazówek odnoszących się do odtwarzania norm kulturowych jako składnika zasad współżycia społecznego obowiązujących w miejscu pracy. W szczególności wyjaśnienia wymaga, czy ustalając treść zasad współżycia społecznego sąd ma obowiązek ustalać normy zachowania w konkretnym kontekście sytuacyjnym, w odniesieniu do danego środowiska pracy, określać rozumienie ich, interpretowanie i stosowanie? Możliwe więc są dwie interpretacje: zgodnie z pierwszą pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy faktycznie i obiektywnie pracownik naruszył ciężko swoje podstawowe obowiązki, przy czym to pracodawca może kreować oczekiwane czy pożądane normy w oderwaniu od pracowniczej rzeczywistości, a więc wbrew faktom wywołanymi przez samych pracowników lub osoby trzecie. Zgodnie z drugą możliwą interpretacją pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia gdy z uzyskanej przez pracodawcę przy zachowaniu należytej staranności wiedzy o treści faktycznie obowiązujących norm regulujących relacje między pracownikami wynika, że pracownik naruszył ciężko swoje podstawowe obowiązki.”.

Skarżący wskazał także, że „istnienie dwóch możliwych stanowisk w tym względzie stanowi w sprawie istotne zagadnienia prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz uzasadnia potrzebę wykładni przepisu art. 100 § 1 ust. 4 i 6 k.p. budzącego poważne wątpliwości w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana – G. [...] Spółka z o.o. w G. wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z 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 kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Problem przedstawiany przez skarżącego (jako istotne zagadnienie prawne i potrzeba wykładni przepisów) odnosi się przede wszystkim do art. 100 § 6 k.p., zgodnie którym pracownik jest zobowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Przez istotne zagadnienie prawne należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego:

z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Należy też wskazać, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, niepubl.; z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z 14 marca 2012 r., I PK 185/1, LEX nr 1214540).

Skarżący, stawiając przedstawione wyżej pytanie, zdaje się wyrażać pogląd, że pewne zachowania wobec współpracowników nie zawsze naruszają zasady współżycia społecznego, jeśli mieszczą w normie kulturowej obowiązującej w danym środowisku. Tymczasem zasady współżycia społecznego to z definicji obiektywne reguły postępowania służące za kryterium oceny tego, co zasługuje lub nie zasługuje na aprobatę z punktu widzenia poglądów społeczeństwa. Inaczej rzecz ujmując, nie ma różnych zasad współżycia społecznego w zależności od środowiska, w którym miałyby obowiązywać. W związku z tym odpowiedź na postawione pytanie jest oczywista. Składnikiem zasad współżycia społecznego w środowisku pracy są powszechnie aprobowane w społeczeństwie normy kulturowe, wykluczające agresywne, wulgarne i obelżywe zachowania wobec współpracowników.

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c. należało postanowić jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli §11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 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 (Dz.U. z 2013 r., poz. 490).

