

Sygn. akt I PK 224/16

## POSTANOWIENIE

Dnia 11 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. D. i K. K.  
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w C.  
o przywrócenie do pracy, odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 października 2016 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 31 marca 2015 r., sygn. akt IX Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 31 marca 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 18 września 2014 r., którym między innymi, przywrócono powódki K. K. i W. D. do pracy w pozwanych T. S.A. w C..

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku, opierając ją na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 k.p. i wnosząc o zmianę tego wyroku i oddalenie powództw, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódek kosztów postępowania.

W skardze kasacyjnej zawarty jest wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania z uwagi na to, że jest ona oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna ukształtowana została w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego jako środek odwoławczy o szczególnym charakterze, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń niesatysfakcjonujących stron.

Koniecznej selekcji skarg pod kątem realizacji tego celu służy instytucja tzw. przedsądu, ustanowiona w art. 398<sup>9</sup> k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny sprawy przedstawionej mu ze skargą kasacyjną. Zakres przeprowadzanego badania jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1-4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania.

Skarżąca uzasadniła potrzebę rozpatrzenia jej skargi przesłanką z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., to znaczy oczywistą zasadnością tej skargi z tego powodu, że „Sąd II Instancji rażąco naruszył art. 52 k.p. uznając, iż naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódki nie było zawinione w stopniu umożliwiającym przypisanie ich zachowaniu kwalifikacji ciężkiego naruszenia w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.”.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej, o której mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., wymaga wytknięcia w tym środku zaskarżenia tego rodzaju uchybień sądu drugiej instancji, które bez pogłębionej analizy i jurydycznych dociekań jednoznacznie wskazują na konieczność uwzględnienia skargi opartej na wskazanej w nim podstawie, ponieważ nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2015 r., IV CSK 17/15, LEX nr 1770910). Skarżąca nie przedstawiła tego rodzaju argumentacji.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał pogląd, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (por. np. wyroki z dnia 11

września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LexPolonica nr 2793042). Tak więc w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że sama bezprawność zachowania pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). Nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). W razie rozwiązania umowy w tym trybie, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818).

Zastosowane w art. 52 § 1 k.p. nieostre sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych. Strona pozwana w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie zdołała wykazać, że Sąd Okręgowy naruszył ten przepis i to w sposób oczywisty przez uznanie, że w okolicznościach faktycznych sprawy zachowanie powódek polegające na niezgłoszeniu się fizycznie do pracy u pozwanej nie było wynikiem winy umyślnej, czy rażącego niedbalstwa. Nie może bowiem o tym przekonać odwołanie się do treści art. 48 § 1 k.p., albowiem powódki nie zostały poprzednim wyrokiem Sądu Rejonowego w C. przywrócone do pracy. Sprawa ta dotyczyła ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powódkami a pozwaną w związku z zawiadomieniem o ich przejściu do innego pracodawcy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Wyrok Sądu ustalający istnienie tych stosunków pracy nie miał zatem charakteru restytuującego, a jedynie potwierdzającego, że powódki pozostają z pozwaną w stosunkach pracy. Choć nie budzi wątpliwości, że z chwilą uprawomocnienia się takiego wyroku powódki winny wykazać gotowość do pracy, to w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie ma takiej argumentacji, która mogłaby przekonać o jaskrawej wadliwości zaskarżonego orzeczenia przez przyjęcie, że niezgłoszenie się powódek do pracy przez pewien czas od uzyskania

prawomocnego wyroku było przez nie niezawinione. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyjaśniał, że z samej istoty uzewnętrznienia wobec pracodawcy gotowości do pracy, jako jednego z warunków istnienia owej gotowości, wynika, że jest to znane pracodawcy zachowanie się pracownika, które w danych okolicznościach obiektywnie świadczy o tym, że pracownik jest gotów do niezwłocznego podjęcia pracy, gdy zostanie do jej wykonywania wezwany lub dopuszczony. Pracownik może swą wolę podjęcia pracy przejawiać osobiście lub przez upoważnioną osobę. Uzewnętrznienie gotowości do pracy polega w istocie rzeczy na zademonstrowaniu przez pracownika, że jest gotów do pracy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy określa się też w orzecznictwie, jako zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Może ono nastąpić przez każde zachowanie pracownika manifestujące w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wobec pracodawcy wolę pracownika w dostateczny sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r., I PKN 60/99). Może to więc nastąpić, między innymi, w bezpośrednich rozmowach z pracodawcą (osobą reprezentującą pracodawcę), przez telefoniczne pytanie pracodawcy o możliwość wykonywania pracy lub zadeklarowanie jej gotowości i pozostawienie pracodawcy informacji o sposobie komunikowania się (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 390/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 209), czy wreszcie korespondencyjnie (listy, e-maile, SMS-y). W określonych okolicznościach uzewnętrznienie gotowości do pracy może też polegać na powiadomieniu o zmianie adresu, miejscu pobytu, zmianie numeru telefonu itp. Istotne jest też zgodne stanowisko Sądu Najwyższego, że ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 35). Biorąc zatem pod uwagę poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, z których wynika, że powódki kierowały do strony pozwanej pisma, domagające się realizacji wyroku, wyrażając w ten sposób swoje intencje kontynuowania zatrudnienia, i że zgłosiły się do pracy niezwłocznie po uzyskaniu od pracownika działu kadr informacji, że powinny to uczynić zaraz po uprawomocnieniu się wyroku, brak jest podstaw do stwierdzenia, że Sąd

odwoławczy rażąco naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez stwierdzenie, iż niestawienie się przez nie wcześniej w dziale kadr spowodowane niskim stanem świadomości prawnej, brakiem profesjonalnego wsparcia i związanym z tym brakiem świadomości skutków takiego postępowania, nie może być uznane za wynikające z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa.

Strona skarżąca nie zdołała więc przekonać o potrzebie rozpoznania jej skargi kasacyjnej, wobec czego Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji (art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.).