

Sygn. akt I PK 246/18

POSTANOWIENIE

Dnia 12 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. – w sprawie z powództwa M. K. przeciwko S. Spółce z o.o. w W.– oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 23 maja 2017 r., sygn. akt IV P (...), oddalającego powództwo o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano,

że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Uzasadniając oczywistą zasadność skargi kasacyjnej autorka skargi wskazała między innymi, że: „Sąd Okręgowy stwierdzając, że Powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w istocie nie rozstrzygnął o postaci winy, jaką można Jej przypisać, co dla oceny działania pracownika z punktu widzenia prawidłowej oceny zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych posiada kluczowe znaczenie. Sąd ograniczył się wyłącznie do lakonicznego stwierdzenia, nie popartego szerszymi wywodami prawnymi, że powódka nie potrafiła zbudować odpowiedniej atmosfery wśród podległych jej pracowników, nastawiała pracowników jednych przeciwko drugim, poza wyzwiskami i upokorzeniami pracowników podejmowała inne działania mające na celu uprzykrzenie życia podległym pracownikom, ingerowała w życie prywatne pracowników...”; „...W sposób nieuprawniony Sąd II instancji przyjął, że naganne zachowania powódki utrzymywały się od dłuższego czasu pomimo przeprowadzonych z nią rozmów w tej sprawie przez przełożonego. Pozwana spółka nie przedstawiła na tą okoliczność żadnych dowodów, a świadkowie – przełożeni powódki zaprzeczyli, by kiedykolwiek rozmawiali z powódką na ten temat, natomiast przyznali, że nie mieli do powódki żadnych zastrzeżeń i nie otrzymywali żadnych skarg na jej postępowanie od podległych jej pracowników...”; „...Sąd II instancji nie rozważył także zachowania Pozwanego pracodawcy z punktu widzenia rzeczywistych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką. Wedle zeznań świadka M. G. przyczyną zwolnienia powódki były zeznania, które powódka złożyła na korzyść M. G. w postępowaniu karnym, podważając wiarygodność pracodawcy i bezpodstawność złożonego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa dotyczącej rzekomej kradzieży mienia na szkodę spółki. Świadkowie A. B., I. S., M. C. również w sposób pośredni wysnuły wniosek, że zwolnienie z pracy świadka M. G. miało bezpośredni wpływ na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Nie bez znaczenie pozostaje okoliczność, że informacje o rzekomym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę pozwany pracodawca powziął w okresie przekraczającym miesiąc od daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy...”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o: 1. odmowę przyjęcia przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej do rozpoznania, 2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W razie nieuwzględnienia powyższego wniosku i przyjęcia skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy do rozpoznania, pozwana wniosła o: 1. oddalenie skargi kasacyjnej w całości jako nieposiadającej uzasadnionych podstaw, 2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z 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. 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.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony twierdzeniem, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Wykazanie podnoszonej w skardze oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) – jako przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania – wymagałoby przedstawienia tego, w czym wyraża się „oczywista zasadność” skargi oraz argumentacji wykazującej, że rzeczywiście skarga jest

oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06 LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08). Podczas, gdy dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania – z uwagi na jej oczywistą zasadność w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. – niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły, czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/ 07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie rozpatrywanej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia powyższych wymogów; nie wykazuje, aby w sprawie występował stan „oczywistej zasadności” skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Autorka skargi – w próbie wykazania oczywistej zasadności jej skargi kasacyjnej – ogranicza się tylko do prostej negacji stanowiska zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P.. Twierdzenia uzasadnienia wniosku są oparte na wyeksponowanych elementach stanu faktycznego sprawy, na których skarżąca buduje swoje twierdzenie, że nie naruszyła obowiązków w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W twierdzeniach tych autorka skargi nie uwzględnia całości ustaleń stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji; nie uwzględnia także oceny prawnej zaskarżonego wyroku w zakresie analizy interpretacyjnej przepisów prawa materialnego – analizy przedstawionej szeroko w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, przesłuchał w szczególności licznych świadków, będących zarówno przełożonymi jak i podległymi powódce pracownikami, mających z nią częsty, nawet codzienny kontakt. Świadczyli ci potwierdzili, iż zachowanie powódki było aroganckie, powódka była nieprzyjemna, a czasami zachowywała się wręcz wulgarnie. Z pogardą odnosiła się do podległych jej pracowników, lekceważąco do przełożonych, których krytykowała w obecności innych pracowników. Na zachowanie powódki skarżyli się pracownicy, zgłaszali uwagi do dyrektora marketu M. T., który po zweryfikowaniu tych informacji polegającym na rozmowie z pracownikami marketu i spisaniu przez nie oświadczeń w maju 2016 r. informację te wraz z oświadczeniami pracowników przekazał swojemu przełożonemu - dyrektorowi regionu, a ten do działu personalnego (działu kadr).

Sąd drugiej instancji – mając na uwadze to, że zwolnienie pracownika w trybie art. 52 k.p. jest szczególnym trybem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, i jako taki powinien być stosowany przez pracodawcę ze szczególną rozwagą i tylko w wyjątkowych okolicznościach – stwierdził, że takie szczególne okoliczności uzasadniające zastosowanie tego właśnie trybu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy zaistniały. W sposób wiarygodny pozwany wykazał zachowanie powódki polegające na aroganckim i obraźliwym odnoszeniu się do podwładnych i do przełożonych, używanie - mówiąc o nich w obecności innych osób - słów wulgarnych, obraźliwych, szczegółowo

opisanych przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 3 czerwca 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie powódki godzi w dobra osobiste tych osób, w szczególności ich godność i jest sprzeczne z zasadami współżycie społecznego. Stanowi przejaw ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § pkt 1 k.p. Zachowanie powódki jest niedopuszczalne dla każdego, nawet szeregowego pracownika, jak również dla osoby na kierowniczym stanowisku, osoby mającej dawać przykład podległym pracownikom, służyć w razie potrzeby radą, a nawet pomocą. Według Sądu drugiej instancji zachowanie powódki miało charakter ciężki, było bowiem zawinione i to w kwalifikowanej postaci tj. winy umyślnej. Powódka w pełni zdawała sobie sprawę, że stanowi ono naruszenie obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy, przepisów kodeksu pracy, że narusza dobra osobiste pracowników, zaś znając zapisy regulaminu wiedziała, że za zniewagę przełożonych, współpracowników, za używanie słów wulgarnych, naruszenie godności osobistej pracowników pracodawca przewidział, uznając je za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., możliwość rozwiązania stosunku pracy w trybie rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. w trybie dyscyplinarnym. Według Sądu Okręgowego strona pozwana zachowała termin określony w art. 52 § 2 k.p. Na początku maja 2016 r. pracownicy zgłosili przełożonemu - ówczesnemu dyrektorowi marketu M. T. zarzuty pod adresem powódki dotyczące jej zachowania. Przeprowadził on rozmowy wyjaśniające z pracownikami, którzy byli świadkami tych zachowań, następnie odebrał od pracownic pisemne oświadczenia w tym przedmiocie. Po zweryfikowaniu i sprawdzeniu informacji, co miało miejsce w połowie maja 2016 r. przekazał te informacje swojemu przełożonemu - dyrektorowi regionu (zgodnie z obowiązującą drogą służbową) S. M., a ten zgłosił to do działu personalnego. Według Sądu przekazanie informacji już zweryfikowanej i sprawdzonej do osób uprawnionych do podejmowania czynności w kwestii zatrudniania i zwalniania pracowników tj. do dyrekcji marketu było dopiero momentem, od którego należało liczyć jednomiesięczny termin w ciągu którego ustawodawca dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. W dniu 3 czerwca 2016 r. powódka otrzymała podpisane przez pracodawcę,

w osobach dyrektora i zastępcy dyrektora marketu, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany zachował zatem określony w art. 52 § 2 k.p. termin.

Powyższe stanowisko zaskarżonego wyroku nie zostało skutecznie zakwestionowane w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Brakuje odpowiedniego wyводу zawierającego argumentację, którą autorka skargi wykazałaby walor oczywistej zasadności jej skargi kasacyjnej w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. (pkt 1). Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2 niniejszego postanowienia ma podstawę w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c.