

POSTANOWIENIE

Dnia 7 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa S. K.
przeciwko T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o przywrócenie do pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 10 marca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2265 (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym;**
- 3. zasądza od Skarbu Państwa na rzecz adwokata M. S. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) zł podwyższoną o stawkę podatku VAT tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 10 marca 2016 r., sygn. akt VII Pa (...) Sąd Okręgowy w K. w sprawie z powództwa S. K. przeciwko T. Sp. z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i zapłatę, oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w K. z 9 lipca

2015 r., sygn. akt IV P (...) i obciążył powódkę zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

Sąd Okręgowy ocenił, że ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe i prawidłowa jest również ocena prawna przedstawiona w uzasadnieniu wyroku, w związku, z czym Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu drugiej instancji wyrok Sądu Rejonowego nie naruszał ani art. 233 k.p.c., ani art. 328 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności dotyczące powódki i jej zachowania w procesie świadczenia pracy, spełniają warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Stan faktyczny przedmiotowej sprawy, wyraźnie wskazuje, że powódka w sposób nienależyty wykonywała swoje obowiązki pracownicze, ponieważ były zastrzeżenia do jej pracy zarówno ze strony współpracowników, jak i w szczególności przełożonego. Powódka nie wykonywała pewnych czynności wymaganych na swoim stanowisku z uwagi na brak umiejętności, co zresztą sama przyznała. Z powodu braku umiejętności, powódka dokonywała odbioru poprzez zapisywanie towaru na „wz- tce”, po czym poproszony przez nią pracownik bądź kierownik następnie skanował każdy towar, stąd czas przyjęcia wydłużał się z dziesięciu minut do nawet czterech godzin. Taka sytuacja utrudniała koordynację pracy w sklepie, ponieważ angażowała w wykonywanie zadań poleconych powódce także inne osoby, które winny w tym samym czasie wykonywać własną pracę. Świadkowie przyznali, że przez długi okres czasu przełożeni tolerowali brak umiejętności powódki niezbędnych w większości obowiązków, do momentu, kiedy standardy pracy zostały podwyższone, a sama powódka zaczęła pracować wolniej. Z tego też powodu, pracownicy samodzielnie odbierali towar przy pomocy skanera w zamian za powódkę, albo kontrolowali wybór towaru przeterminowanego po jej zmianie. Tempo pracy powódki było znacznie wolniejsze niż innych pracowników. Stanowisko z pieczywem powinno być zatowarowane i dostępne dla klientów o godz. 8:00 rano, podczas gdy na zmianie powódki pełny asortyment był poukładany dopiero między godziną 10:00 a 11:00.

Sąd drugiej instancji zauważył również, że zarówno kierownicy, jak i pracownicy sklepu usiłowali nauczyć powódkę obsługi skanera oraz kasy, jednak bezskutecznie. Powódka była jedynym pracownikiem, który nie umiał obsługiwać kasy i pomimo wielokrotnych próśb ze strony kierownika - nie zgodziła się na przyuczenie. Żaden dowód w sprawie nie potwierdził, aby powódka miała wolę odbywania szkoleń z zakresu obsługi kasy i skanera, a już na pewno, aby przełożeni byli przez powódkę proszeni o szkolenie jej i odmawiali jej tego. To właśnie nieumiejętność pracy na kasie i obsługi skanera stały się bezpośrednią przyczyną przyznania powódce najniższej oceny okresowej, skutkującej wdrożeniem wobec niej planu poprawczego. W dniu 27 maja 2013 r., z powódką przeprowadzono roczną rozmowę oceniającą, z której to uzyskała ocenę na światło żółte, która to jest drugą, najniższą oceną do uzyskania i oznacza, że pracownik jedynie częściowo spełnia oczekiwania pracodawcy. Rok później - 20 maja 2014 r., z kolejnej rozmowy oceniającej powódka otrzymała najniższą możliwą i ocenę - światło czerwone, zgodnie, z którą pracownik nie spełnia oczekiwań pracodawcy. Wówczas, opracowany został plan poprawy pracy, dotyczący nabycia umiejętności obsługi kasy i obsługi skanera, jednak żadnego z obszarów w nim wskazanych powódka nie zrealizowała.

W ocenie Sądu odwoławczego nie był również trafny zarzut naruszenia art. 18^{3a} k.p. w zw. z art. 18^{3b} pkt 3 k.p. oraz w zw. z art. 8 k.p. w postaci dyskryminowania powódki w zatrudnieniu ze względu na wiek, przejawiającego się w nieuzasadnionym pomijaniu jej w szkoleniu z obsługi kasy fiskalnej i skanera oraz oddelegowaniu jej do wykonywania czynności służbowych w dziale piekarnia. Gołosłowne było, zdaniem Sądu Okręgowego, twierdzenie powódki, że z uwagi na jej wiek stronie pozwanej nie opłacało się jej szkolić. Sąd drugiej instancji ustalił, że przeciwnie, wielokrotne próby nakłonienia powódki do nauki obsługi kasy wskazywały, że pracodawca miał na uwadze jej wiek i związane z nim wolniejsze przyswajanie przez pracownika nowych technologii. Powódka jednak, w pewnym sensie też zasłaniając się wiekiem, odmawiała nauki, twierdząc, że już się tego nie nauczy. Wobec tego nie mogła w sposób oczekiwany przez pracodawcę wykonywać powierzonych jej obowiązków, co stało się przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną powódka. Skargę oparto na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem Sąd w ogóle nie dokonał oceny podniesionego zarzutu dyskryminującego sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódka z uwagi na jej podeszły wiek. Powódka upatruje oczywistej zasadności przedmiotowej skargi kasacyjnej w rażącym naruszeniu prawa dokonany przez Sąd Okręgowy polegającym na uznaniu, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy uznał, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę była uzasadniona. Sąd drugiej instancji przychylił się do stwierdzenia, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawierało przyczyny konkretne, prawdziwe i było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., uznając równocześnie o tym, że powódce nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, ani o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które należne jest pracownikowi, który został przywrócony do pracy i podjął pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej wniósł o:

- 1) wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej;
- 2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, 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 (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) 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 w ten sposób, że skarga 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.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa niepodlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być, zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Skarżąca nie wykazała w sposób należyty, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. W pierwszej kolejności należy wskazać na fakt, że nie jest prawdziwy zarzut, jakoby Sąd drugiej instancji w ogóle nie dokonał oceny

podniesionego zarzutu dyskryminującego sposobu rozwiązywania umowy o pracę z powódka z uwagi na jej podeszły wiek. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku bezpośrednio odniósł się do sformułowanego w apelacji zarzutu dyskryminacji powódki ze względu na wiek i wskazał, że zarzut ten nie jest trafny, ponadto godzi się zauważyć, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy był nie jej wiek, ale negatywna ocena jej pracy i wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, co zostało należycie wykazane i ustalone przez Sądy obu instancji badające niniejszą sprawę.

W pozostałym zakresie uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma charakter polemiki z ustaleniami i oceną prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy. Należy w tym miejscu wskazać, że sam fakt, że strona nie zgadza się z zapadłym wyrokiem, nie oznacza automatycznie, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ani nawet, że Sąd naruszył prawo wydając zaskarżony wyrok. Należy, bowiem pamiętać, że skarga kasacyjna nie jest normalnym środkiem zaskarżenia, zmierzającym do ponownego rozpoznania sprawy po myśli skarżącego, a ma na celu usuwanie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych z naruszeniem prawa, które to naruszenie prawa musi zostać przez skarżącego należycie wykazane.

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. Rozstrzygnięcie zawarte w pkt 2 ma swoją podstawę w art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 4 pkt 2, a także w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 3 oparto natomiast na § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 5 w zw. z art. 16 ust. 4 pkt 2 oraz na § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.