

Sygn. akt I PK 304/14

POSTANOWIENIE

Dnia 27 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. G.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W. Jednostce w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach
z dnia 26 maja 2014 r., sygn. akt V Pa 93/14,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Jędrzejowie wyrokiem z 23 stycznia 2014 r., IV P 160/13, oddalił powództwo A.G. przeciwko P. S.A. w W. Jednostce w K. o przywrócenie do pracy na stanowisku listonosza i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 1.800 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód.

Sąd Okręgowy w Kielcach wyrokiem z 26 maja 2014 r., V Pa 93/14, oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 9 § 2 k.p. przez przyjęcie, że strona pozwana miała prawo wypowiedzieć powodowi umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo korzystniejszych dla pracownika przepisów Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w państwowym przedsiębiorstwie użyteczności publicznej „P.”, natomiast prawidłowa wykładnia art. 9 § 2 k.p. powinna polegać na wyinterpretowaniu z jego treści normy prawnej, zgodnie z którą jeżeli regulamin (akt prawa pracy hierarchicznie niższego rzędu) korzystniej dla pracownika reguluje sytuację, w której się znalazł, niż przepisy Kodeksu pracy (aktu prawa pracy hierarchicznie wyższego rzędu), to pracodawca jest zobowiązany zastosować regulację regulaminu, czyli aktu hierarchicznie niższego rzędu.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie „istnieje potrzeba wyjaśnienia zagadnienia budzącego poważne wątpliwości zagadnienia prawnego wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów. Wątpliwości dotyczą wyników wykładni art. 9 § 2 k.p., a tym samym skutków prawnych regulacji poszczególnych aktów prawa pracy”.

Pierwsza wątpliwość dotyczy rozumienia wynikającej z art. 9 § 2 k.p. „zasady pierwszeństwa” i sprowadza się do odpowiedzi na pytanie: „czy prawidłowy jest wynik wykładni, iż korzystniejszy przepis aktu prawa pracy hierarchicznie niższego rzędu wyłącza całkowicie możliwość zastosowania przepisów ustawy - kodeks pracy”. Druga wątpliwość dotyczy zakresu zastosowania zasady pierwszeństwa i sprowadza się do udzielenia odpowiedzi na pytanie: „czy obejmuje również wyłączenie stosowania przez pracodawcę uprawnień określonych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., o ile akt prawa pracy hierarchicznie niższego rzędu (np. regulamin pracy) jest korzystniejszy dla pracownika, tzn. w ściśle określonych okolicznościach przewiduje ściśle określone dolegliwości dyscyplinarne bez wskazania możliwości zastosowania np. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikowała się do przyjęcia jej celem merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie 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.

Uzasadniając konieczność merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej, pełnomocnik strony skarżącej powołał się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czyli przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika, że przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy również traktować wymagania konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca

2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, gdy 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 (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

W rozpoznawanej sprawie nie można uznać, że opisane przez skarżącego wątpliwości wypełniają wymagania dotyczące formułowania „istotnego zagadnienia prawnego”, za które uznaje się zagadnienie nowe i dotychczas niewyjaśnione, które musi mieć charakter istotny i być zagadnieniem ściśle jurydycznym, dającym się przedstawić w sposób syntetyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych lub oceny dowodów. Sformułowane przez pełnomocnika skarżącego wątpliwości nie zawierają problemu ogólnej natury, który odpowiadałby konstrukcji zagadnienia prawnego z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Jako zagadnienie prawne przedstawiono w skardze problem dotyczący rozumienia art. 9 § 2 k.p. (w kontekście zwolnienia pracownika z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), który sprowadza się do wyjaśnienia, czy w sytuacji zawinionego naruszenia przez pracownika Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń

Socjalnych (w konkretnej sprawie: przedłożenia sfałszowanych faktur dotyczących pokrycia kosztów wypoczynku, wykorzystania pomocy z ZFŚS niezgodnie z przeznaczeniem), za które to naruszenie Regulamin przewiduje określone sankcje (w konkretnej sprawie: obciążenie pełnymi kosztami poniesionymi przez pracodawcę z tego tytułu i utratę prawa do świadczeń z ZFŚS w danym roku oraz przez okres następnych dwóch lat), pracodawca może dodatkowo stosować sankcje za naruszenie obowiązków pracowniczych wynikające z przepisów Kodeksu pracy, w tym z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązać z pracownikiem z powodu tych naruszeń umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy brak podstaw do konstruowania istotnego zagadnienia prawnego nawiązującego do art. 9 § 2 k.p. Przepis ten wprowadza hierarchię autonomicznych źródeł prawa pracy oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi, oparty na zasadzie uprzywilejowania pracownika, przewidując jedynie, że między innymi regulaminy i statuty nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych do ustaw. Nie odwraca jednak tym samym hierarchii źródeł prawa pracy, w tym zasady nadrzędności ustaw i aktów wykonawczych do nich, jak również nie przyznaje depenalizującej mocy przepisom zawartym w regulaminach i statutach.

Wątpliwości interpretacyjne przedstawiane przez skarżącego w zakresie obowiązywania zasady pierwszeństwa stosowania normy wynikającej z art. 9 § 2 k.p., czyli zasady uprzywilejowania pracownika, w zakresie możliwości stosowania przez pracodawcę lub doboru określonych przewidzianych prawem sankcji wobec pracowników z powodu naruszenia przez nich obowiązków pracowniczych, były przedmiotem orzecznictwa. Kolizje wynikające z hierarchii aktów prawnych rozstrzygane są w oparciu o ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. W wyroku z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14 (LEX nr 1663395), Sąd Najwyższy uznał, że nie ma przeszkód do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania

pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. W wyroku z 3 października 2008 r., II PK 62/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 170), Sąd Najwyższy stwierdził, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być wcześniejsze nałożenie na pracownika kary porządkowej. Zwolniony nie może skutecznie kwestionować takiego wypowiedzenia, jeżeli od kary nie odwołał się do sądu pracy. Z kolei w wyroku z 25 października 1995 r., I PRN 77/95 (OSNP 1996 nr 11, poz. 153), Sąd Najwyższy wskazał, że zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej, stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

W kontekście niniejszej sprawy należy zwrócić uwagę, że przepisy Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych mogą przyznawać pracownikowi dodatkowe uprawnienia w stosunku do tych wynikających z prawa powszechnego, brak jest jednak normatywnych podstaw ku temu, zarówno w świetle przepisów Kodeksu pracy jak i Regulaminu, aby przypisywać im skutek wyłączający zastosowanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy w przypadku naruszenia postanowień Regulaminu. Należy zgodzić się ze stanowiskiem strony pozwanej, przedstawionym w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że „interpretacja zaprezentowana przez skarżącego doprowadziłaby do tego, że sprawcy przestępstw majątkowych objętych zakresem zastosowania § 27 Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w sposób nieusprawiedliwiony jakimikolwiek istotnymi okolicznościami objęci zostaliby ochroną od stosowania zarówno kar porządkowych przewidzianych przepisami Kodeksu pracy, jak i środków zmierzających do definitywnego zakończenia stosunku pracy”. Przedmiotem regulacji obowiązującego u pozwanej Regulaminu korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych były (wyłącznie) zasady przyznawania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z

Funduszu. Skarżący odwołuje się w skardze kasacyjnej do § 27 Regulaminu, zgodnie z którym: „Osoba uprawniona, która ubiegając się o przyznanie świadczenia z Funduszu, złożyła nieprawdziwe oświadczenie o wysokości przychodu przypadającego na osobę w rodzinie, przedłożyła sfałszowaną fakturę, rachunek bądź dowód wpłaty (itp.), wykorzystwała pomoc niezgodnie z jej przeznaczeniem, odstąpiła świadczenie z Funduszu osobie nieuprawnionej, zostaje obciążona pełnymi kosztami poniesionymi przez pracodawcę z tego tytułu i traci prawo do świadczeń z Funduszu na okres dwóch lat kalendarzowych, licząc od roku, następującego po roku, w którym wykryto wymienione powyżej zdarzenia”. Z przytoczonego przepisu Regulaminu nie wynika w jakikolwiek sposób, że okresowa utrata prawa do świadczeń z Funduszu i obowiązek zwrotu pełnych kosztów udzielonej pomocy socjalnej wyłączają możliwość skorzystania przez pracodawcę z przepisów Kodeksu pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy przyjął, że w świetle art. 9 § 2 k.p. oraz przytoczonego postanowienia § 27 Regulaminu brak jest przeszkód do zastosowania instrumentu rozstania się pracodawcy z nieuczciwym pracownikiem, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przepisy Regulaminu nie wyłączają stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (inna sprawa, czy mogłyby zawierać taki wyłączenie), a zatem pracodawca nie jest pozbawiony możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia przez niego w rażący i oczywisty sposób obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i powstrzymywania się od działań, które mogłyby narazić pracodawcę (oraz innych pracowników) na szkodę. Regulamin korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ogóle nie reguluje kwestii zwolnienia pracownika (rozwiązania z nim umowy o pracę), nie można zatem twierdzić, że jego postanowienia są korzystniejsze dla pracownika niż powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy regulujące rozwiązanie umowy o pracę.

Na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd drugiej instancji stwierdził, że powód uzyskał środki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w sposób bezprawny (wykorzystując faktury niezgodnie z ich przeznaczeniem) i przez to wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy, a w sposób

pośredni innym pracownikom uprawnionym do korzystania z tych środków. W ocenie Sądu zachowanie powoda, w szczególności przedłożenie nieprawdziwych informacji, było nieuczciwe i nielojalne wobec pracodawcy i innych pracowników. Sąd Okręgowy podkreślił, że art. 9 § 2 k.p. nie wyłącza zastosowania wobec pracownika instytucji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ponieważ umyślne poświadczenie nieprawdy celem uzyskania świadczeń socjalnych nie może nie spotkać się z odpowiednią reakcją pracodawcy, ponieważ prowadziłoby to do promowania nagannych zachowań i naruszania obowiązków pracowniczych.

Ustalenia dokonane przez Sąd Okręgowy w oparciu o zebrane dowody stanowią podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku i byłyby wiążące w razie merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

W związku z tym nie sposób uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz 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 (tekst jednolity: Dz.U. 2013 r., poz. 490, ze zm.).