

POSTANOWIENIE

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa I. U.

przeciwko Przedsiębiorstwu [x] "P." Spółce Akcyjnej w Ł.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 31 lipca 2015 r., sygn. akt III Pa (...),

1. Odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

**2. Oddala wniosek o zasądzenie od pozwanego na rzecz
powódki kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 września 2014 r. powódka I.U. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego P. SA w Ł. w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem z nią stosunku pracy, dokonany wypowiedzeniem z dnia 22 września 2014 r. W wypowiedzeniu wskazano, że na podstawie kontroli przeprowadzonej w dniach 12 – 19 września 2014 r. stwierdzono, iż w dniach 12 i 26 sierpnia, 13 i 28 października oraz 25 listopada 2012 r. powódka nie świadczyła żadnej pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż nie była obecna w miejscu i na stanowisku pracy. Wiedząc o braku podstaw do wypłaty dla powódki powyższych kwot z uwagi na nieświadczenie pracy w tych dniach w godzinach nadliczbowych

powódka nie poinformowała – jak wskazano w oświadczeniu – pracodawcy o tym fakcie i nie dokonała zwrotu nienależnie wypłaconych kwot. Skutkuje to całkowitą utratą zaufania do powódki, ponieważ dopuściła się bezzasadnego i bezprawnego spowodowania wypłaty nienależnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która nie była świadczona, powodując szkodę po stronie pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2015 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Ł. z 11 września 2014 r. powódka została przywrócona do pracy po uprzednim nieuzasadnionym wypowiedzeniu jej stosunku pracy ze względu na likwidację stanowiska pracy. Oświadczeniem z dnia 15 września 2014 r. zgłosiła ona gotowość do pracy. W tym samym dniu pracodawca wystosował do niej pismo, w którym poprosił o stawienie się do pracy w dniu 22 września 2014 r. w związku z koniecznością przygotowania dla niej stanowiska pracy. We wskazanej dacie wręczono powódce wypowiedzenie opisane na wstępie.

Sąd Rejonowy ustalił, że od lipca do grudnia 2012 r. w dziale personalnym pozwanego pracowały 2 z 4 pracownic (jedna nieobecna na urlopie macierzyńskim, druga niezdolna do pracy z powodu choroby). Prezes zarządu pozwanego nie wyraził zgody na przesunięcie do pracy w dziale dodatkowych pracowników, natomiast dyrektorka pionu ustaliła z prezesem, że powódka i druga pracownica będą wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka wystąpiła o zgodę na pracę nadliczbową w dniach wskazanych w wypowiedzeniu i zgodę taką otrzymała. Był to okres kampanii ziemniaczanej, w którym zatrudniano – i obsługiwano dodatkowo – ok. 170 pracowników obok ok. 200 „stałych”.

Dni wskazane w wypowiedzeniu – jak ustalił Sąd I instancji – to niedziele i w dniach tych powódka wykonywała pracę w domu, zabierając w tym celu potrzebne dokumenty. Praktyki tego rodzaju potwierdzali zeznający w sprawie świadkowie. Sąd uznał, że wskazywane przez powódkę szczegółowo czynności, które w tych dniach wykonywała, znajdowały się w jej zakresie obowiązków. Zarzut, że powódka nie wykonywała pracy w zakładzie pracy uznał za nieprawdziwy o tyle, że powódka – co najistotniejsze – wykonywała pracę. Podkreślił, że działała ona w interesie

pracodawcy, wykazując się dbałością o terminową realizację zadań. Nie działała zatem na szkodę pracodawcy.

Apelację pozwanego od tego wyroku oddalił wyrokiem z dnia 31 lipca 2015 r., III Pa (...) Sąd Okręgowy w Ł.. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Nie dopatrywał się wad w ocenie materiału dowodowego.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), przejawiającą się w:

- pominięciu, że wskazana w uzasadnieniu przyczyna wypowiedzenia – w postaci nieobecności powódki w zakładzie pracy – została wykazana i nie była kwestionowana,
- błędnej ocenie, że powódka wykonywała pracę w niedzielę, podczas gdy jeden z wskazanych dni – 13 października 2012 r. – to sobota. Oznacza to, że wnioski Sądu Okręgowego dotyczące nierzeczywistości przyczyny wypowiedzenia – pracy w niedzielę – były wadliwe, albowiem za wykazane należy uznać, że w dniu 13 października 2012 r. powódka nie wykonywała pracy,
- braku wykazania przez powódkę w które dni wykonywała pracę w domu, zmieniając swoje twierdzenia. To powódkę obciążał ciężar dowodu w zakresie okoliczności, na których opierała swoje powództwo, a skoro tego nie sprecyzowała, nie można było przyjąć, że w dniach wskazanych w pozwie świadczyła pracę w domu,
- pominięciu, że powódka wezwała do pracy jedną z pracownic, przebywających na zwolnieniu lekarskim i dopuściła ją do pracy nie informując pracodawcy, co uzasadniało utratę do niej zaufania,
- pominięciu części zarzutów apelacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że oczywista zasadność skargi powinna dać się stwierdzić na pierwszy rzut oka bez zbytniego wgłębiania

się w sprawę (por. np. postanowienie SN z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, niepubl.). Chodzi tu o naruszenie norm prawnych, które nie budzi wątpliwości i możliwe jest do stwierdzenia przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie SN z dnia 27 lipca 2007 r., I PK 113/07). Nie każde zatem naruszenie norm prawnych w wyroku sądu odwoławczego nie stanowi o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (por. postanowienie SN z dnia 11 maja 2006 r., I PK 283/05). Niekiedy – nieco odmiennie – podnosi się, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej stanowi przymiot, którego istnienie potwierdza jaskrawie niesprawiedliwe rozstrzygnięcie sprawy przez sąd powszechny (tak SN w postanowieniu z 6 października 2009 r., II PK 162/09).

Sąd Najwyższy uznaje zaskarżone orzeczenie za oczywiście zasadne, co *a limine* wyklucza możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej jako oczywiście zasadnej.

Pozwany dokonał wypowiedzenia stosunku pracy powódki – co było oceniane w niniejszym postępowaniu – po jej prawomocnym przywróceniu do pracy w związku z uznaniem poprzedniego wypowiedzenia za nieuzasadnione. Zamiast wykonania wyroku odwołał się do okoliczności faktycznych sprzed ok. 2 lat poprzedzających kolejne wypowiedzenie.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, wprowadzie wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Najwyższego celem wypowiedzenia było za wszelką cenę uniknięcie obowiązku przywrócenia powódki do pracy a nie sankcjonowanie wadliwości jej działań. Świadczy o tym treść ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, którymi Sąd Najwyższy pozostaje związany a także ocena niezasadności zarzutów przedstawionych powódce. Stopień szczegółowości, jaki prezentuje skarżący w skardze kasacyjnej w ramach zarzutów pod adresem sądu, pozwany winien był wykazać badając okoliczności pracy powódki przy formułowaniu jej wypowiedzenia. Sąd Najwyższy aprobuje bowiem ocenę, że powódka wykonywała pracę nadliczbową w domu. Twierdzenie, że stawiany jej zarzut był prawdziwy, albowiem zawierał on stwierdzenie o braku pracy „w zakładzie pracy” nie może się

ostać. Stanowi bowiem próbę pokrzywdzenia pracownicy, która wykonywała w interesie pracodawcy pracę nadliczbową, co uprzednio uzgodniła z przełożonymi.

Ocena ta została dokonana co do jego całokształtu, czego skarżący nie dostrzega. Wypada przypomnieć, że powódce zarzucono działanie na szkodę pracodawcy polegające na pobraniu nienależnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, której rzekomo nie wykonywała. Miejsce jej wykonywania schodzi w tym aspekcie co najmniej na dalszy plan.

Uzasadnienie skargi sięga niekiedy poziomów absurdalnych, wskazując – dla przykładu – że skoro Sąd II instancji uznał, że powódka pracowała w niedzielę a 12 października 2012 r. niedzielą nie był – lecz sobotą – to już to świadczy o oczywistej wadliwości orzeczenia. Wywodzenie tak daleko idących wniosków z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego zmierza do absurdu. Skarżący zapomina, że celem orzeczenia sądu pracy nie jest wymierzenie kary jak w postępowaniu karnym, co uzasadniałoby szczegółowy opis zachowania wypełniającego znamiona czynu zabronionego, lecz ocena zasadności wypowiedzenia.

Mając na uwadze, że wypowiedzenie było oczywiście nieuzasadnione, co potwierdziły orzekające w sprawie sądy powszechne, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. Wniosek pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego nie mógł zostać uwzględniony jako wniesiony w piśmie procesowym nie stanowiącym – ze względu na termin jego wniesienia – odpowiedzi na skargę kasacyjną.