

POSTANOWIENIE

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa T. K.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 8 września 2017 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda T. K. na rzecz strony pozwanej P. S.A.
w P. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 sierpnia 2015 r. T. K. wystąpił do Sądu Rejonowego w P. przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 29 czerwca 2016 r., oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że 4 sierpnia 2015 r. powód otrzymał oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- a) stawieniu się powoda do pracy 29 lipca 2015 r. z ponad

dwugodzinnym spóźnieniem, o czym nie uprzedził przełożonego,

b) samowolnym opuszczeniu pracy 29 lipca 2015 r. o godzinie 12:45 wbrew wyraźnemu poleceniu przełożonego, przy czym powód zarejestrował wyjście służbowe przy użyciu karty magnetycznej w sytuacji braku zlecenia zadań służbowych poza budynkiem biurowca,

c) samowolnym opuszczeniu pracy 30 lipca 2015 r. na okres ponad 20 minut (poza budynkiem biurowca) bez wyjaśnienia przyczyn nieobecności, kiedy to również zarejestrował wyjście służbowe przy użyciu karty magnetycznej, w sytuacji braku zlecenia zadań służbowych poza budynkiem biurowca.

Oceniając pierwszą z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd Rejonowy uznał, że jest ona prawdziwa i stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Powód stawiał się do pracy 29 lipca 2015 r. po godz. 10:00 zamiast o godz. 8:00. O tym, że się spóźni, nie poinformował ani współpracowników, ani przełożonego, mimo ciążącego na nim obowiązku w tym zakresie. Zgodnie z treścią obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest spóźnienie się do pracy bez usprawiedliwienia. Powód twierdził, że 29 lipca 2015 r. nocował u koleżanki i „zaspał do pracy”. Jednakże po przebudzeniu nie poinformował przełożonego o tym, że się spóźni. Powód nie odbierał telefonu od przełożonego i nie oddzwonił do niego. Zdaniem Sądu pierwszej instancji argumenty powoda, że mógł odebrać sobie czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, są chybione, bowiem, co jest bezsporne, powód z takim wnioskiem do przełożonego nie wystąpił. Odbiór nadgodzin mógł mieć miejsce jedynie za zgodą przełożonego.

Koleją przyczyną rozwiązania umowy o pracę było samowolne opuszczenie pracy 29 lipca 2015 r. o godz. 12:45 wbrew wyraźnemu poleceniu przełożonego. Wychodząc z budynku, powód zarejestrował wyjście służbowe przy użyciu karty magnetycznej w sytuacji braku zlecenia zadań służbowych poza budynkiem biurowca. W ocenie Sądu Rejonowego również ta przyczyna okazała się prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę. Bezspornie powód przed godz. 13:00 opuścił miejsce pracy. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że powód o tej sytuacji nikogo nie poinformował. Ani bezpośredni przełożony, ani pozostali współpracownicy powoda nie wiedzieli, że powód opuszcza miejsce pracy, dokąd

się udaje ani czy wróci. Tymczasem, zgodnie z treścią § 29 pkt 5 regulaminu pracy, naruszeniem podstawowych obowiązków jest samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego. Powód takiej zgody przełożonego nie uzyskał i o nią nie występował. Zdaniem Sądu pierwszej instancji niewiarygodne są zeznania powoda, że po opuszczeniu miejsca pracy udał się do lekarza. Sąd nie zanegował, że powód w tym dniu źle się czuł, świadczy o tym zresztą wystawione 30 lipca 2015 r. zaświadczenie lekarskie, jednakże gdyby poszedł tego dnia do lekarza, na pewno zostałby przyjęty. Zgodnie z umową między pozwaną Spółką a O. pracownicy pozwanej muszą być przyjęci do lekarza w dniu zgłoszenia. W ocenie Sądu Rejonowego jest szczególnie naganne, że powód, wychodząc, nie poinformował przełożonego, że do pracy tego dnia już nie wróci.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powód 29 lipca 2015 r. dwukrotnie ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze: raz spóźniając się do pracy, a potem samowolnie opuszczając miejsce pracy. Wszystkie okoliczności sprawy świadczą o tym, iż powód zdawał sobie sprawę, że przełożony podejrzewa go o stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu, i z tego powodu opuścił 29 lipca 2015 r. miejsce pracy. Z zeznań przełożonego powoda wynika, że w tym dniu powód nie świadczył pracy przy swoim stanowisku pracy i gdy przełożony poprosił go do siebie i wezwał pracownika ochrony, aby ten przyniósł alkomat, powód nagle opuścił jego gabinet, a następnie siedzibę pracodawcy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód opuścił stanowisko pracy, obawiając się negatywnych konsekwencji w przypadku dokonania badania alkomatem. Nie zgłaszając swojego wyjścia przełożonemu, powód musiał zdawać sobie sprawę, że narusza dyscyplinę pracy i zrobił to w pełni świadomie. Powód, wychodząc, błędnie zarejestrował wyjście służbowe, tymczasem powinien zarejestrować wyjście prywatne. Przełożony nie zlecał mu bowiem żadnej pracy poza siedzibą pracodawcy, również powód nie twierdzi, że wykonywał jakieś czynności służbowe po opuszczeniu siedziby pozwanej Spółki. Zdaniem Sądu Rejonowego trudno dać wiarę powodowi, że odbijając kartę, pomylił czytniki, gdyż z dokumentacji zdjęciowej i zeznań świadków wynika, że taka pomyłka jest niemożliwa.

Kolejną przyczyną wskazaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest samowolne opuszczenie przez powoda pracy 30 lipca 2015 r. na okres ponad

20 minut (wyjście poza budynek biurowca) bez wyjaśnienia przyczyn nieobecności, kiedy to powód również zarejestrował wyjście służbowe przy użyciu karty magnetycznej, w sytuacji braku zlecenia zadań służbowych poza budynkiem biurowca. W ocenie Sądu Rejonowego również ta przyczyna jest uzasadniona. Powód nie udowodnił, że poinformował swego przełożonego o tym, iż udaje się do lekarza, i że ten wyraził na to zgodę. Przełożony temu wyraźnie zaprzeczał. W sytuacji, gdy powód wychodził do lekarza, powinien zarejestrować to wyjście jako wyjście prywatne, tymczasem powód ponownie zarejestrował je jako wyjście służbowe.

Podsumowując, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę mogły stanowić podstawę zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Sąd zaznaczył, że powód w przeciągu dwóch dni aż trzykrotnie naruszył dyscyplinę pracy: raz spóźnił się do pracy, nie informując o tym przełożonego i dwukrotnie samowolnie opuścił miejsce pracy. Biorąc pod uwagę całokształt ustalonych okoliczności, Sąd pierwszej instancji uznał, że powód zrobił to świadomie, aby uniknąć konsekwencji związanych z niepoddaniem się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Apelacja powoda od wyroku Sądu Rejonowego w P. została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z 8 września 2017 r.

Sąd odwoławczy podzielił dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zaznaczył, że zachowanie powoda, polegające na opuszczeniu pracy bez uzyskania na to zgody pracodawcy (przełożonego), a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, należy traktować jako bezprawne – naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy. Dokonując oceny winy pracownika, Sąd Rejonowy uwzględnił całokształt okoliczności związanych z jego zachowaniem, mając na uwadze, że o przypisaniu danej osobie winy, choćby w postaci rażącego niedbalstwa, decyduje zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej (elementarnej) staranności.

Sąd Okręgowy zinterpretował zachowanie powoda jak ciąg zdarzeń, które

składają się w jedną całość: spóźnienie się powoda do pracy, podjęcie przez przełożonego działań w celu zbadania stanu trzeźwości powoda, samowolne opuszczenie przez powoda stanowiska pracy, a następnego dnia kolejne opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego. Jak wynika z akt osobowych powoda, już wcześniej dochodziło do naruszania przez powoda obowiązków pracowniczych m.in. w zakresie usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego, na skutek zachowania powoda doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Powód swoim zachowaniem naruszył dyscyplinę pracy, a brak reakcji ze strony pracodawcy na jego zachowanie mógłby wpłynąć demotywująco na innych pracowników. Poza tym pracodawca, zatrudniając pracownika, oczekuje, że będzie on świadczył pracę. Spóźnianie się do pracy, samowolne jej opuszczanie przez pracownika, stawia pracodawcę przed koniecznością organizowania zastępstw, destabilizuje tok pracy i niewątpliwie zagraża interesom pracodawcy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. wniósł powód. Wyrok zaskarżył w całości, opierając skargę kasacyjną na podstawach naruszenia: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że dwugodzinne spóźnienie się powoda do pracy oraz opuszczenie miejsca pracy 29 lipca 2015 r. – mimo przedstawienia pracodawcy zwolnienia lekarskiego na ten dzień – oraz 20-minutowa nieobecność w pracy 30 lipca 2015 r. spowodowana wizytą u lekarza stanowią rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym; 2) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę zeznań świadka M. S. oraz nieuzasadnione materiałem dowodowym przyjęcie, że powód 29 lipca 2015 r. „chciał uniknąć konsekwencji związanych z niepoddaniem się badaniu na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, dlatego opuścił miejsce pracy”, chociaż w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę taka przyczyna nie została wskazana.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał

się na oczywistą zasadność skargi oraz występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Pełnomocnik skarżącego przedstawił zagadnienie prawne, sprowadzające się do pytania, czy spóźnienie się pracownika do pracy i opuszczenie przez niego pracy w tym samym dniu (dwie godziny przed zakończeniem pracy) z powodu wizyty u lekarza i usprawiedliwienie w kolejnym dniu tej nieobecności zwolnieniem lekarskim stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zagraża interesom pracodawcy w rozumieniu art. 52 k.p. Pełnomocnik podniósł, że oczywistość skargi wynika z naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz sprzeczności wyroku z zasadami współżycia społecznego – zasadami uczciwości i sprawiedliwości. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, których w tej sprawie, zdaniem pełnomocnika, zabrakło.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany pracodawca wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem prawnym, którego rozpoznanie przez Sąd Najwyższy musi być uzasadnione względami o szczególnej doniosłości, wykraczającymi poza indywidualny interes skarżącego, leżącymi w interesie powszechnym. Rozpoznanie skargi powinno służyć ochronie obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania oraz zapewnieniu jednolitości orzecznictwa sądowego, wykładni prawa oraz eliminacji orzeczeń oczywiście wadliwych bądź dotkniętych nieważnością. Skarga kasacyjna nie stanowi ogólnie dostępnego środka zaskarżania orzeczeń niesatysfakcjonujących stron. Do realizacji celu wyznaczonego temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia dochodzi przez spełnienie chociaż jednej z przesłanek przewidzianych art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Na wstępie należy zauważyć, że nie jest możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia tych przepisów jest prosta i w związku z tym ich ewentualne naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903; z 9 maja 2017 r., I PK 242/16, LEX nr 2331715).

Pełnomocnik skarżącego wywodzi twierdzenie o oczywistości skargi oraz o konieczności rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego z faktu usprawiedliwienia przez powoda nieobecności w pracy zaświadczeniem lekarskim wystawionym następnego dnia. Twierdzi, że legitymowanie się zaświadczeniem o niezdolności do pracy w dniu 29 lipca 2015 r. uniemożliwia zakwalifikowanie zachowania powoda z tego dnia jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W swojej argumentacji pełnomocnik nie przekonuje, że naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. miało charakter oczywisty, widoczny *prima vista*, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy stanu faktycznego oraz wykładni przepisów. Należy mieć na uwadze, że zarówno art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak i art. 8 k.p., zawierają klauzule generalne wymagające interpretacji w ściśle określonych okolicznościach faktycznych. Kwestia prawidłowego zastosowania tych przepisów nie może być uznana za argument dowodzący oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, gdyż

przepisy te mają z natury charakter generalny, niedookreślony i ich zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733 oraz z 7 stycznia 2014 r., I PK 272/13, LEX nr 1646072). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, jak i uznanie niezwłocznego zwolnienia z pracy z winy pracownika za akt sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, wymaga od sądu *meriti* dokonania oceny całokształtu okoliczności ustalonych w konkretnej sprawie. Tylko w szczególnych i wyjątkowych sytuacjach można stwierdzić oczywiste naruszenie prawa przy stosowaniu przez sąd klauzul generalnych.

Przedstawiona w rozpoznawanej sprawie przez Sądy *meriti* analiza stanu faktycznego, ujęcie zachowań powoda jako ciągu zdarzeń składających się w pewną całość, nie daje podstaw do uznania, że Sąd Okręgowy w sposób rażący naruszył art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd odwoławczy uwzględnił stronę podmiotową (winę) i przedmiotową (bezprawność) zachowań powoda. Należy przypomnieć, że przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy uwzględnić towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 669/99, LEX nr 1223703). Dokonane w sprawie ustalenia faktyczne skłoniły Sąd Okręgowy do przyjęcia, że zachowanie powoda było zawinione i pozostawało w związku z zamierzoną przez pracodawcę kontrolą jego trzeźwości. To ustalenie nie może być skutecznie podważone przed Sądem Najwyższym, gdyż podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (w tym zwłaszcza zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.) a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398³ § 2 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oczywiste jest przy tym, że pracodawca nie powołał stanu nietrzeźwości pracownika jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ nie dysponował dowodami potwierdzającymi takie podejrzenia. Złożenie zaświadczenia lekarskiego wystawionego następnego dnia nie zmienia oceny, że powód samowolnie spóźnił się dwie godziny do pracy bez usprawiedliwienia i samowolnie opuścił miejsce

pracy na dwie godziny przed jej zakończeniem – bez zgody przełożonego.

Zagadnienie prawne zostało sformułowane przez pełnomocnika skarżącego w sposób kazuistyczny. Jego rozstrzygnięcie stanowiłoby przede wszystkim ocenę prawidłowości oceny dowodów i subsumcji ustalonych faktów. Tymczasem zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., powinno być istotne ze względu na wagę przedstawionego przez skarżącego problemu interpretacyjnego dla systemu prawa lub orzecznictwa (*in abstracto*). Nie może mieć zatem charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102). Ścisłe wiązanie zagadnienia prawnego z konkretnymi ustaleniami faktycznymi skłania do przyjęcia, że postawione pytanie służy uzyskaniu korzystnego rozstrzygnięcia jedynie w tej konkretnej sprawie, w konkretnym stanie faktycznym, a nie rozwikłaniu poważnej kwestii prawnej.

Mając na względzie przedstawione argumenty, należało stwierdzić, że skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona, a zgłoszony problem prawny nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 i art. 108 k.p.c.