

Sygn. akt I PSK 111/22

POSTANOWIENIE

Dnia 8 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa H. M.
przeciwko R. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o odszkodowanie i premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim
z dnia 28 kwietnia 2022 r., sygn. akt V Pa 10/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 341 (trzysta czterdzieści jeden) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2022 r. oddalił apelację w sprawie z powództwa H. M. przeciwko R. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. o odszkodowanie i premię i zasądził na rzecz pozwanej Spółki koszty zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w Bełchatowie, jak również poczynione przez ten Sąd rozważania prawne i wskazał, że nie zmienia tego fakt, iż po wniesieniu apelacji powód został uniewinniony od zarzutu usiłowania kradzieży.

Sąd bowiem w sprawie cywilnej nie jest związany wyrokiem uniewinniającym, a zgromadzone i ocenione przez ten Sąd dowody z całą pewnością potwierdziły, iż powód bez żadnych wcześniejszych uzgodnień załadował na swoją przyczepkę samochodową materiały złomowe, które nie były jego własnością. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowy jest pogląd Sądu *meriti*, iż H. M. naruszył obowiązki pracownicze poprzez nieprzestrzeganie obowiązujących w zakładzie procedur, regulaminu pracy, ustalonego w zakładzie porządku, naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Swoim zachowaniem powód w sposób wręcz umyślny naruszył przepisy wewnętrzne obowiązujące w P. S.A., a dotyczące wjazdu i poruszania się po terenie Oddziału Kopalni Węgla [...] Skutkowało to cofnięciem przepustki przez Oddział tej kopalni, której brak uniemożliwia świadczenie pracy na ww. terenie. Wskazane w sprawie okoliczności i zachowanie powoda świadczą, że H. M. w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie jego było zaplanowane, zawinione, powód całkowicie zignorował następstwa swojego działania. Zdaniem Sądu II instancji ma w tej sytuacji rację Sąd I instancji, iż powyższe okoliczności świadczą o tym, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki, a wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie o zasądzenie premii (zadaniowej i motywacyjnej) nie zasługiwało na uwzględnienie, co prawidłowo przyjął Sąd I instancji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 kwietnia 2022 r. wniósł powód, domagając się zmiany wyroku Sądu Okręgowego i zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 18.000 zł oraz premii w kwocie 1.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, także kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, jak również w postępowaniu kasacyjnym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, zasądzenie kosztów postępowania wg norm

przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje tudzież w postępowaniu kasacyjnym.

W uzasadnieniu przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na oczywistą zasadność z uwagi na to, że wydane orzeczenie rażąco narusza przepisy wskazane w petitum skargi tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 k.p. oraz art. 78,80 k.p. w zw. z załącznikiem nr 4 do Regulaminu Wynagradzania. Skarżący wskazał również na prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Bełchatowie II Wydział Karny z dnia 22 listopada 2021 r., sygn. akt II W 234/21 w sprawie o czyn z art. 119 § 1 k.w., który uniewinnił H.M. od zarzucanego mu czynu. Skarżący podnosi, że jeżeli pracodawca jako pierwszą przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał na „usiłowanie dokonania kradzieży”, a więc wskazał na fakt popełnienia przestępstwa stanowiącego podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., to w przypadku uniewinnienia, nie można mówić o oczywistości popełnienia przestępstwa. Pracodawca w oświadczeniu nie opisał zachowania skarżącego, które pozwoliłoby ocenić przez Sąd Pracy, czy takie zachowanie jest ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków, ale wskazał wprost, iż pracownik popełnił przestępstwo, co nie jest prawdą, bowiem został uniewinniony. Natomiast druga podstawa rozwiązania umowy o pracę, nie może stanowić podstawy rozwiązania z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w sytuacji, gdy nie wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnych postanowień, konkretnych aktów obowiązujących u pracodawcy i jedynie ogólnie je przywołano, ponieważ skarżący kwestionuje, iż naruszył przepisy dotyczące wjazdu, skoro poddał się kontroli przy wjeździe i posiadał stałą oraz jednorazową uzyskaną wówczas przepustkę materiałową i został wpuszczony na teren zakładu przez pracowników ochrony dokonujących kontroli, tym samym nie mógł naruszyć wewnętrznie obowiązujących u pracodawcy przepisów, które nadto nie zostały szczegółowo wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku i przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej w całości, jako pozbawionej uzasadnionych podstaw i zasądzenie

od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., należy wykazać, że popełnione przy ferowaniu zaskarżonego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom, były więc dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPiUS 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538).

Szczegółowa analiza sprawy prowadzi do wniosku, że powyższa przesłanka nie została wykazana. Wywód skarżącego, zawarty w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, sprowadzał się jedynie do polemiki z zaskarżonym orzeczeniem, nie zaś do wykazania, że popełnione przy wydawaniu tego orzeczenia uchybienia w zakresie stosowania prawa miały charakter kwalifikowany i nie podlegały różnym ocenom. Skarżący opiera się na zupełnie odmiennej optyce, kontestuje ustalenia faktyczne - a to nie dodaje skardze powagi jurydycznej – i ostatecznie uznaje, że brak znamion czynu zabronionego winien mieć wpływ na ocenę zachowania powoda. Traci przy tym z pola widzenia, to co zresztą dokładnie omówił Sąd Okręgowy, że w sprawie cywilnej sąd nie jest związany wyrokiem uniewinniającym. Natomiast zgromadzone i ocenione w przedmiotowej sprawie dowody, oparte na spójnych i logicznych zeznaniach świadków, potwierdziły, iż powód bez żadnych wcześniejszych uzgodnień załadował na swoją przyczepkę samochodową materiały złomowe, które nie były

jego własnością. Tym samym brak „skazania” nie stanowi przesłanki wykluczającej możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stanowisko Sądu Okręgowego koresponduje z ugruntowaną w tym zakresie linią orzecznictw, gdzie wskazuje się, że „kradzież mienia pracodawcy czy jej usiłowanie jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 15 grudnia 2021 r., I NSNc 199/21, LEX nr 3274849, 18 grudnia 2002 r., I PK 37/02, LEX nr 1165502, 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNP 2001 nr 7, poz. 216). Z tego ostatniego rozstrzygnięcia wypływa teza Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, że zasada swobodnej oceny dowodów zebranych w postępowaniu cywilnym nie może być również w sprawach z zakresu prawa pracy utożsamiana z zasadą *"in dubio pro reo"*, obowiązującą w postępowaniu karnym i nakazującą, aby - niedające się usunąć - wątpliwości były rozstrzygane na korzyść oskarżonego.

Nie należy przy tym zapominać, iż użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieści w sobie trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) zawinienie obejmujące winę umyślną albo rażące niedbalstwo oraz 3) naruszenie, albo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351). Jak wynika z ustaleń sądów obu instancji „zgromadzone dowody wykazały, iż powód znając przepisy wewnętrznych zarządzeń, pełniąc funkcję majstra, nie po raz pierwszy naruszył je w sposób świadomy, zapewniając przełożonych, iż materiały te są jego własnością, czym zignorował wymagane procedury i wykazał się brakiem dbałości o przestrzeganie porządku pracy, regulaminu pracy i dbałości o dobro zakładu pracy”. Poza tym wskazane w sprawie okoliczności i zachowanie powoda świadczą o tym, że w sposób świadomy naruszył on przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie powoda było zaplanowane i zawinione, a powód całkowicie zignorował następstwa swojego działania. Co w przedmiotowej sprawie nie pozostaje bez znaczenia, gdyż „warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno

bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lipca 2021 r., I PSK 119/21, LEX nr 3392591). Nie należy przy tym zapominać o tym, że sąd pracy ma prawo samodzielnie ustalać przesłanki z art. 51§ 1 pkt 1 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., III PSK 14/21, LEX nr 3108580). Sąd Okręgowy biorąc zatem pod uwagę pryzmat całokształtu okoliczności sprawy, uznał, że powód całkowicie ignorował następstwa swojego działania a przecież rodzaj wykonywanych przez niego obowiązków, staż pracy i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 października 2020 r., II PK 134/19, LEX nr 3073113).

W tej sytuacji dokonana ocena zachowania powoda w konfrontacji z argumentacją zawartą w skardze kasacyjnej wyklucza możliwość ziszczenia się podstawy uregulowanej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Stąd Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.