

Sygn. akt I PSK 123/22

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa E. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 marca 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 5 kwietnia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 114/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od P. S.A. w W. na rzecz powódki E. W. kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Kutnie wyrokiem z 26 maja 2021 r., w sprawie z powództwa E. W. przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powódki E. W. na rzecz pozwanego P. spółki akcyjnej w W. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu przekroczenia terminu na złożenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż rzeczywiście do ujawnienia zdarzenia, które

było podstawą do rozwiązania stosunku pracy doszło 3 lutego 2020 r. W tym dniu jednak nie można było jeszcze dokonać jednoznacznej oceny zachowania powódki, gdyż wymagało to zbadania wszystkich okoliczności sprawy przez osoby kompetentne. Zauważyć przy tym należy, iż powódka w tym okresie nie została odsunięta od pracy, a jedynie przeniesiona na inne stanowisko, co uzasadnia przekonanie, iż kateryczna ocena jej zachowania nie została przez pracodawcę na tym etapie podjęta, mimo domniemanych nieprawidłowości. Naczelnik Urzędu [...] powiadomiła o sytuacji swojego przełożonego 4 lutego 2020 r., i w tym samym dniu G. M. pracownik zastępujący Dyrektora RS złożył wniosek o przeprowadzenie kontroli doraźnej w związku z podejrzeniem nadużycia. Wewnętrzna kontrola została przeprowadzona 7 lutego 2020 r., a raport z kontroli wskazujący na konkretne uchybienia został przekazany do Dyrektora Regionu Sieci 25 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy podkreślił, iż zgodnie ze strukturą organizacyjną obowiązującą u pozwanego to Dyktor Regionu Sieci L. P. była upoważniona do wystąpienia z wnioskiem do Pionu Kapitału Ludzkiego o rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. Pewna i kompletna informacja na temat zdarzenia z 3 lutego 2020 r. dotarła więc do uprawnionej osoby 25 lutego 2020 r. i to ten dzień należy przyjmować jako początek miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, iż powódka składając pracodawcy prośbę o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron 2 marca 2020 r., a następnie ją wycofując następnego dnia, nie tylko przyczyniła się do przedłużenia trwającego procesu rozwiązywania umowy, ale i mogła wprowadzić pracodawcę w błąd co do swoich rzeczywistych zamiarów, co należy oceniać negatywnie i co także podlegałoby ocenie z punktu widzenia przekroczenia przez pracodawcę terminu, gdyby przyjmować, iż rozpoczął on swój bieg 3 lutego 2020 r.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy wywiódł, iż pracodawca doręczając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotrzymał terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy miał również na uwadze, iż powódka była członkiem zarządu organizacji związkowej, a Zarząd Związku Zawodowego Pracowników [...] Oddziału w S. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy z powódką w trybie proponowanym przez pracodawcę. Jednakże w jego ocenie charakter naruszenia obowiązków

pracowniczych przez powódkę, a w szczególności jego wymiar materialny uzasadniał uchylenie wobec powódki ochrony z art. 32 pkt 1.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji powódka swoim zachowaniem naruszyła obowiązki związane z odpowiednim opracowaniem przesyłek pocztowych i wyrządziła pracodawcy szkodę majątkową. Tym samym, pracodawca był uprawniony do zastosowania normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, co skutkuje uznaniem, iż wniesione powództwo jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych i podlega oddaleniu w całości.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 5 kwietnia 2022 r. w pkt 1 zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.979,16 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pkt 2 oddalił apelację w pozostałym zakresie, w pkt 3 orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji podniósł, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są w przeważającej części prawidłowe stąd też mogą stanowić wystarczającą podstawę do wydania orzeczenia w sprawie i Sąd Okręgowy uznał je za własne. Jedynie ocena prawna zdarzeń jest odmienna.

Sąd Okręgowy wskazując na art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych podniósł, że zgoda zarządu jest niezbędna także wówczas gdy pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy. Oddalenie tej treści żądania w oparciu o klauzulę generalną nadużycia prawa (z powodu sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego - art. 8 k.p.) dopuszczalne jest w wyjątkowych sytuacjach.

Sąd odwoławczy podniósł, że w rozpatrywanej sprawie Związek Zawodowy Pracowników P. Oddział w S. argumentując niewyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie zaproponowanym przez pracodawcę wskazywał, że tego rodzaju sankcja jest nieadekwatna do popełnionego przez nią czynu (straty w kwocie kilkudziesięciu złotych, która zresztą i tak została pokryta przez pracownika). Pomimo tego 25 marca 2020 r. powódka otrzymała od pozwanej pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W sprawie nie zaszły szczególne okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie art. 8 k.p. Pozwany nie dopełnił ciężących na nim obowiązków. Pracodawca, który nie uzyska zgody właściwej organizacji związkowej a mimo to rozwiąże umowę o pracę, narusza art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Dając tym samym co najmniej podstawę do przyznania odszkodowania pracownikowi, bowiem zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą niekiedy uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania. Odszkodowanie przysługujące w takiej sytuacji pracownikowi szczególnie chronionemu ma nie tylko charakter kompensujący szkodę poniesioną przez niego w związku z utratą pracy, lecz także charakter swoistej sankcji nakładanej na pracodawcę za naruszenie przepisów o zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami szczególnie chronionymi.

Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy zostało doręczone powódce po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Nie do zaakceptowania są twierdzenia sądu I instancji, który jasno i kategorycznie wskazywał, że co prawda do ujawnienia przedmiotowego zdarzenia będącego podstawą rozwiązania stosunku pracy doszło w 3 lutego 2020 r. jednak w owym dniu nie można było jeszcze dokonać jednoznacznej oceny zachowania powódki gdyż wymagało to zbadania wszystkich okoliczności sprawy przez osoby kompetentne. Analiza okoliczności sprawy zdaje się potwierdzać zupełnie odmienną konkluzję, od tej którą przyjął Sąd Rejonowy. Skoro powódka została odsunięta od pracy po tym jak w w/w dniu naruszyła obowiązki pracownicze, to niewątpliwym jest że pozwana dysponowała już stosowną wiedzą odnośnie faktu i zakresu dokonanych przez nią naruszeń. W tym znaczeniu powódka zasadnie

podnosiła, że obowiązująca u pozwanej organizacja zarządzania nie mogła stanowić uzasadnienia zwłoki w podjęciu decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Dalej Sąd Okręgowy uznał, że powódce należało przypisać przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie zachowanie powódki w postaci przyjęcia i wprowadzenia do obrotu przesyłek poleconych, pobranie za nie opłat, naklejenie na nie etykiet z frankownicy z opłatą 0 zł oraz ręczne dopisanie wartości opłaty jest zachowaniem rażąco naruszającym obowiązki pracownicze, w tym również zachowaniem które naraziło pracodawcę na szkodę w postaci utraty wartości opłat za przesyłki. Skoro powódka dokonała w sposób błędny oznaczenia aż 13 listów poleconych to przy uwzględnieniu, że ów przesyłki nie były rejestrowane w jednym czasie, trudno uznać że tego rodzaju nieprawidłowość mogła popełnić aż tyle razy nieumyślnie. Gdyby faktycznie tego rodzaju błąd był zwykłym niedopatrzeniem ze strony powódki z pewnością fakt zaistnienia tego rodzaju zdarzenia zgłosiłaby swojemu przełożonemu. Jednakże tego rodzaju sytuacja nie miała miejsca. Analizując powyższe Sąd Okręgowy wziął pod uwagę również staż pracy powódki oraz jej doświadczenie w pracy kontrolera P.. Tego rodzaju stanowisko pracy jako nierozzerwalnie powiązane z koniecznością obcowania z różnymi rodzajami przesyłek odnosi się do obowiązującej w prawie pracy zasady, iż pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia. Nie ulega wątpliwości, że powódka dysponowała odpowiednią wiedzą odnośnie procedur w zakresie przyjmowania przesyłek oraz nieprawidłowości jakie mogą wystąpić i sposobu ich naprawy, stąd też winna odznaczać się szczególną troską o mienie pracodawcy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w kontekście powyższego ocena niecelowości przywrócenia powódki do pracy winna również być interpretowana przez pryzmat usprawiedliwionej i definitywnej utraty zaufania do niej jako pracownika. Bez wątpienia, ów element należy traktować jako niezbędne do przywrócenia do pracy.

Wobec braku podstaw do przywrócenia powódki do pracy, Sąd Okręgowy uznał za zasadne zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła pozwana. Zaskarżając wyrok w części tj. w pkt 1 i 3 wniosła o jego uchylenie w części w stosunku do pkt 1 i 3 i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty sprawy przez zmianę orzeczenia Sądu II instancji i oddalenie powództwa o odszkodowanie i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także kosztów postępowania wywołanego wniesieniem niniejszej skargi, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Względnie w razie stwierdzenia przez Sąd Najwyższy istnienia przesłanek wskazanych w przepisie art. 398¹⁵ Kodeksu postępowania cywilnego wniosła o rozpoznana przez Sąd Okręgowy w Łodzi w innym składzie oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz Strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także kosztów postępowania wywołanego wniesieniem niniejszej skargi, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako podstawy kasacyjne skarżąca wskazała na:

1. naruszenie prawa materialnego tj.: art. art. 52 § 1 punkt 1, § 2 i § 3 w związku z przepisem art. 56 i przepisem art. 124 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) oraz przepisu art. 84 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeksu cywilnego (Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.), w związku z przepisem art. 300 Kodeksu pracy i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U z 2022 r., poz. 854) w związku z przepisem art. 8 i art. 52 § 1 punkt 1 i § 3 Kodeksu pracy (Dz.U z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

2. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 w zw. z art. 382 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na istnienie zagadnień prawnych tj. czy w ramach dyspozycji przepisu art. 52 § 2 Kodeksu pracy dopuszczalnej jest przyjęcie, że akt działania pracodawcy w postaci

odsunięcie pracownika od pracy na stanowisku związanym z powierzaniem środków pieniężnych z obowiązkiem wyliczenia się, stanowi potwierdzenie i jest równoznaczne z tym, że pracodawca dysponuje w tym momencie stosowną wiedzą odnośnie faktu i zakresu dokonanych przez pracownika naruszeń, a zatem już od tego momentu rozpoczyna swój bieg określony miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia?

Przy tym czy dokonanie „przeniesienia pracownika na inne stanowisko” na czas dokonania czynności wewnątrz wyjaśniających zdarzenie dotyczącego naruszenia, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie, można traktować tak samo jak „odsunięcie pracownika od pracy” i powodować takie same konsekwencje jak wskazane w pytaniu powyżej, czyli formalnie te działania pracodawcy względem pracownika mogą faktycznie prowadzić wprost do uznania, że rozpoczął się po tym akcie zmanifestowanym na zewnątrz bieg terminu jednego miesiąca, o którym mowa w przepisie art. 52 § 2 Kodeksu pracy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

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

Skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych.

Należy zatem podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przedstawienie we wniosku przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego powinno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, natomiast nie może mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy

faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2018 r., I CSK 23/2018, LEX nr 2508110), ale powinno być istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega rzeczywistemu badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Realizacja wskazanej wyżej przesłanki nie polega jedynie na sformułowaniu problemu prawnego bazującego na przepisach wskazanych w podstawie skargi kasacyjnej. Konieczne jest przedstawienie odpowiedniego wyводу jurydycznego, wykazującego nie tylko zasadność preferowanego przez skarżącego sposobu rozstrzygnięcia zagadnienia, ale także wadliwość rozwiązania postawionego problemu przez sąd drugiej instancji przy wykorzystaniu zapatrywań prawnych wyrażonych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, opartych na poczynionych w sprawie jednoznacznych i stabilnych ustaleniach faktycznych wiążących Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c., por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., I CSK 175/17, LEX nr 2372560). Skoro jednak skarga kasacyjna wnoszona jest w konkretnej sprawie, to zarówno charakter zgłoszonego w niej roszczenia, jak i ustalony przez sądy *meriti* stan faktyczny, którym Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.), musi pozostawać w związku z przedstawionym przez skarżącego zagadnieniem prawnym i pozwalać na jego rozstrzygnięcie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 585/17, LEX nr 2497714).

Ponadto istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK

294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu Najwyższego, przedstawione w skardze kasacyjnej zagadnienia prawne nie spełniają wymogów przewidzianych dla tej przesłanki przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Istotne zagadnienie prawne musi mieć bowiem generalny i abstrakcyjny, ale zarazem realny (rzeczywisty) charakter. Nie może więc być doniosłym jedynie dla zindywidualizowanej i skonkretyzowanej sytuacji występującej w sprawie objętej skargą kasacyjną. Taki zaś charakter mają przedstawione we wniosku przez skarżącą pytania związane z działaniem pracodawcy w postaci odsunięcia pracownika od pracy. Dążą jedynie do wyjaśnienia spornej sprawy.

Dodatkowo należy wyjaśnić, że kwestie związane z ustaleniem momentu rozpoczęcia biegu terminu miesięcznego z art. 52 § 2 kodeksu pracy były wielokrotnie rozstrzygane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Termin ten nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 2021 r., I PK 204/19, Legalis nr 2538032).

Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że za punkt odniesienia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. uznaje się moment odsunięcia powódki od pracy po tym jak naruszyła obowiązki pracownicze.

W uzasadnieniu wniosku nie przedstawiono argumentacji polemicznej, którą skarżąca wykazałaby, że w sprawie rzeczywiście występuje istotne zagadnienie prawne w rozumieniu przepisu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Wobec niewykazania przez skarżącą istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c.

ał