

POSTANOWIENIE

Dnia 17 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa Ł.K. i W.W.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. - następcy prawnemu
O. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 maja 2023 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach
z dnia 3 marca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 107/21,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwoty po 240
(dwieście czterdzieści) zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 czerwca 2021 r., VI 688/18, Sąd Rejonowy w Gliwicach zasądził od pozwanego S. sp. z o.o. w G. - następcy prawnego O. sp. z o.o. w G. na rzecz powodów Ł.S., Ł.K. oraz W.W. odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwa w pozostałym zakresie i obciążył pozwaną kosztami zastępstwa procesowego powodów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach, wyrokiem z dnia 3 marca 2022 r. zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 5, 7, 8,

9, 10 w ten sposób, że powództwa oddalił oraz zasądził na rzecz pozwanej od każdego z powodów po 330 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed sądem pierwszej i drugiej instancji.

W skardze kasacyjnej powodowie Ł.K. oraz W.W. zarzucili naruszenie: 1) art. 30 § 4 k.p., 2) art. 100 § 2 pkt 6 k.p., 3) art. 233 § 1 k.p.c. i 4) art. 231 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnili występowaniem istotnych zagadnień prawnych oraz oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej.

W ocenie powodów wymaga rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, czy zachowanie pracownika nieobjętego jakimkolwiek szczególnym reżimem odpowiedzialności dyscyplinarnej, podjęte poza czasem pracy, poza zakładem pracy, niezwiązane z pracą, niestanowiące czynu zabronionego w rozumieniu kodeksu karnego i niepowodujące choćby hipotetycznej straty materialnej po stronie pracodawcy, może stanowić naruszenie obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a jeżeli tak, to w jakim układzie sytuacyjnym przebiega granica pomiędzy naruszeniem zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy, a naruszeniem zasad współżycia poza zakładem pracy (nieobjętym zakresem pojęciowym normy z art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) oraz jak doniosły winien być ciężar gatunkowy takiego zachowania?

Oczywista zasadność skargi, zdaniem powodów wynika z faktu, że jedynym osobowym źródłem dowodowym mającym przemawiać za tym, że powodowie wykrzykiwali ksenofobiczne hasła są zeznania świadka S. B., które wobec globalnej oceny supozycji świadka są niewiarygodne.

Wskazując na powyższe skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na ich rzecz zwrotu kosztów sądowych i kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak istotnego zagadnienia prawnego, którego rozstrzygnięcie mogłoby mieć wpływ na wynik sprawy; ewentualnie o oddalenie skargi w całości jako bezzasadnej; a w każdym przypadku o zasądzenie

od każdego z powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, nakierowanym na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej. Realizacji tego celu służy instytucja tzw. przedsądu, ustanowiona w art. 398⁹ k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy bada tylko wskazane w skardze kasacyjnej okoliczności uzasadniające wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie objęte podstawami kasacyjnymi, doniesłe z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy i nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może się przyczynić do rozwoju prawa. Powołanie się przez skarżącego na takie zagadnienie wymaga jego sformułowania oraz uzasadnienia występowania w sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 28 listopada 2003 r., II CK 324/03; 7 czerwca 2005 r., V CSK 3/05; 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07; 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07; 26 września 2005 r., II PK 98/05, i z 10 maja 2019 r., I CSK 627/18). Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone nią orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność

wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, i z 17 października 2001 r., I PKN 157/01). Skarżący powinien wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, widoczną *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09). Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 maja 2010 r., V CSK 459/09).

Skarżący nie zdolali wykazać tak rozumianych przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania. Przywołane przez powodów zagadnienie prawne zostało bowiem przez Sąd Najwyższy wyjaśnione.

W wyroku z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08 (OSNP 2009 nr 23-24, poz. 311) Sąd Najwyższy podkreślił, że wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy na tle przynależności do różnych działających u pracodawcy organizacji związkowych. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślono, że obowiązek pracownika przestrzegania zasad współżycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami (por. także wyrok z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 12/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 435, w którym Sąd Najwyższy, kierując się takim właśnie rozumieniem obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., uznał, że udziałem w pogrzebie współpracownika załoga daje wyraz zasadom współżycia społecznego ukształtowanym w danym zakładzie pracy). Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy

obejmuje więc również powstrzymywanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. W wyroku z dnia 23 października 2019 r., II PK 69/18 (OSNP 2020 nr 11, poz. 115) Sąd Najwyższy podkreślił, że postawienie pracownikowi - jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego poza terenem zakładu pracy i czasem wykonywania pracy musi mieć silne, aksjologiczne uzasadnienie, gdy pomimo przebywania poza wyznaczonym przez pracodawcę miejscem i czasem świadczenia pracy pracownik pozostaje funkcjonalnie w sferze spraw zawodowych, a jego naganne zachowanie rzutuje na stosunki między pracownikami lub między pracownikami i pracodawcą. Powyższe poglądy aprobowane są literaturze. Stwierdza się, że obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem pracy i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy (zob. K. Ziółkowska: Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w relacji do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, *Studia Prawnoustrojowe* 2015 (28), s. 235.).

Zasadnicza część argumentacji skarżącego zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zmierza do zakwestionowania dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny dowodów oraz poczynionych na tej podstawie ustaleń faktycznych. Zawarty zaś w art. 398³ § 3 k.p.c. zakaz oparcia skargi kasacyjnej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów oraz związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oznacza niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu drugiej instancji, polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów, również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2020 r., IV CSK 136/20) zarówno, jeżeli chodzi o treść wniosku opartego na podstawie art. 398⁹ § 1 jak i § 4 k.p.c.

Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że powodowie dopuścili się obraźliwego, agresywnego i wulgarnego zachowania podczas delegacji poza

granicami kraju. Fakt, że w tym czasie nie wykonywali pracy nie oznacza, że nie mogli sprzeciwić się zasadom współżycia społecznego, co rzutowało nie tylko na ich bezpośrednie relacje z pracodawcą, ale także szkodziło wizerunkowi pracodawcy. Wobec tego, że pozostawali w obiekcie wynajętym przez pozwanego pracodawcę, a także ubrani byli w kurtki oznaczone firmowym logo, powiązanie ich osób z podmiotem ich zatrudniającym nie było trudne. Niewłaściwe zachowanie powodów, którego wyrazem było wygłaszanie rasistowskich i ksenofobicznych haseł mogło powodować antagonizmy w miejscu pracy, co nie wpłynęłoby pozytywnie na jakość wykonywanej zespołowo pracy. Powyższe przemawia za uznaniem za trafną oceny stanu faktycznego dokonanej przez Sąd drugiej instancji.

Mając to na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie 398⁹ § 2 orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c.

(I.T.)

[ł.n]