

Sygn. akt II PK 114/15

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko R. Sp. z o.o. i W. Spółce komandytowej w Ś.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 26 listopada 2015 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we
Wrocławiu z dnia 16 października 2014 r., sygn. akt VII Pa 307/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 października 2014 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił apelację R. Spółka z o.o. i W. Spółka komandytowa w Ś. od wyroku z dnia 15 lipca 2014 r. Sądu Rejonowego we Wrocławiu przywracającego powoda M. W. do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

W skardze kasacyjnej pozwana Spółka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 52 § 2 k.p., przez błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że dla naruszeń wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, bieg jednomiesięcznego terminu winien być liczony dla każdego z naruszeń z osobna; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na przyjęciu, że działania i zaniechania powoda wskazane w oświadczeniu z dnia 15 października 2013 r. nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z uwagi

na okoliczność, iż znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych winno wykazywać każde z naruszeń z osobna, a nie wszystkie łącznie; 3) art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w oświadczeniu z dnia 15 października 2013 r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały wskazane w sposób niekonkretny, mimo że pracodawca szczegółowo opisał jakie obowiązki naruszył powód i wskazał również konkretne naruszenia na poparcie każdego zarzutu; 4) art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że żądanie przywrócenia powoda do pracy było zgodne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, pomimo faktu, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przy tym nie wykazywał się aktywnością jako społeczny inspektor pracy oraz naruszał także przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, co świadczy o tym, że sprawowanie tej funkcji przez powoda miało wyłącznie charakter iluzoryczny, związany z uzyskaniem ochrony jaka wynika z przepisów o społecznej inspekcji pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 16.800 zł zgodnie z alternatywnym żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono występowaniem istotnych zagadnień prawnych, sprowadzających się do rozstrzygnięcia: 1) czy w sytuacji, gdy pracownik w przeciągu kilku miesięcy dopuszcza się szeregu naruszeń różnych obowiązków pracowniczych, które mają charakter powtarzający się i każde z tych naruszeń można przyporządkować jako naruszenie konkretnego obowiązku (np. kilka różnych naruszeń obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy), termin miesięczny o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. należy liczyć dla każdego z tych naruszeń z osobna, czy też od daty ostatniego z nich; 2) czy w sytuacji, gdy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powołano się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniono podaną przyczynę szeregiem konkretnie

wskazanych działań i zaniechań pracownika, dla przyjęcia, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest, aby każde ze wskazanych działań/zaniechań wyczerpywało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, czy też o takim charakterze naruszeń powinien rozstrzygać całokształt naruszeń jakich dopuścił się pracownik; 3) czy jeśli pracownik pełniący funkcję społecznego inspektora pracy i korzystający z ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24.06.1983 o społecznej inspekcji pracy, nie wykonuje zadań społecznej inspekcji pracy, a przy tym dopuszcza się naruszeń obowiązków pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez takiego pracownika w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym powinno być uznane za zgodne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wyrażonymi w art. 8 k.p., czy też winno być oddalone jako sprzeczne z powyższymi zasadami z jednoczesnym zasądzeniem odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 398⁴ § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie wniosku natomiast powinno nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Spełnienie wymagania z art. 398⁴ § 2 k.p.c. powinno zatem przybrać formę wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wskaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniających wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Skarżący formułuje trzy zagadnienia prawne, jednak objęte nimi kwestie niejednokrotnie stanowiły przedmiot rozważań Sądu Najwyższego.

Po pierwsze, zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, w odniesieniu do zachowania pracownika polegającego na działaniu, które ma trwały charakter, określany jako tzw. czyn ciągły (stan trwały), polegający na wykorzystaniu tej samej sposobności, jednorodzący i mieszczący się w zwartym odcinku czasu, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. np. wyroki z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631 oraz z dnia 2 marca 2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92). W przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na zawinionym zaniechaniu, bieg tego terminu należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia (por.

wyrok z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003 nr 21, poz. 517 oraz z dnia 27 stycznia 2012 r., II PK 113/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 7, s. 365-370). O zachowaniu stanowiącym czyn ciągły można mówić zwłaszcza wtedy, gdy trwa ono przez dłuższy czas, jest uporczywe albo stanowi ze strony pracownika świadome działanie na zwłokę, uchylanie się od respektowania woli pracodawcy. Zachowanie polegające na działaniu wymaga wykazania warunków do uznania zachowania jako ciągłego, w szczególności co do przerwy pomiędzy poszczególnymi czynami oraz ich jednorodności. Niewłaściwe jest oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wskazujące jako podstawę naruszenie obowiązków pracowniczych, które miało miejsce w okresie wychodzącym poza termin ostatniego miesiąca tak rozumianego czynu o charakterze ciągłym (por. wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 7, s. 372-376).

Po drugie, Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyjaśniał, że ocena, czy naruszenie podstawowego obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając zasadniczo na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do obowiązków, a nie tylko jednorazowe zachowanie, jakkolwiek w pewnych wypadkach nawet jednorazowe zachowanie może uzasadniać rozwiązanie umowy (por. wyrok z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125). W tak rozumianym pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień także wtedy, gdy nie mogą one być kwalifikowane jako czyn ciągły (por. wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie podał także przyczyny nieuzasadnione (por. wyroki z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 85/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 332 oraz z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Teza ta oznacza, że wystarczy udowodnienie jednej istotnej przyczyny, uzasadniającej przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę, choćby pozostałe przyczyny okazały się nieuzasadnione albo nie zostały

udowodnione, aby uznać, że zwolnienie pracownika z pracy było zgodne z prawem (por. postanowienie z dnia 26 marca 2013 r., II PK 1618670, LEX nr 1618670).

Sąd drugiej instancji ocenił, że żadna z przyczyn wskazanych przez skarżącego „nie kwalifikowała się do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Ocena ta nie budzi zastrzeżeń, gdy się uwzględni, że zwykłe zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nie osiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (por. wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r. 1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 268). Z reguły nie można również przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (por. wyrok z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 457).

Po trzecie, odnośnie do zagadnienia formułowanego na tle art. 8 k.p. należy stwierdzić, że ocena zastosowania (niezastosowania) przepisów zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone) zależy od całokształtu występujących w sprawie konkretnych okoliczności, indywidualnie ocenianych i dlatego nie może służyć do uogólniającego ujęcia zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2002 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331; z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 252/08, LEX nr 736733 oraz z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 192/13, LEX nr 1646051).

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

