

Sygn. akt II PK 130/18

POSTANOWIENIE

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko [...] Zakładom [...] spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę
bez wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 29 listopada 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy ustalił, że powód mimo posiadanej wiedzy o możliwości zdeponowania alkoholu u pracowników ochrony świadomie nie uczynił tego, wnosząc go na teren zakładu pracy i zostawiając w szafce pracowniczej. Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód nie kwestionował, że były mu znane przepisy Regulaminu Pracy obowiązującego w pozwanej spółce, w tym treść § 29, który wnoszenie napojów alkoholowych na teren zakładu pracy uznawał za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy uznał, że określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia faktycznie zaistniała, była prawdziwa, konkretna, obiektywna, a sposób jej sformułowania nie budził wątpliwości. Nadto, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna ta stanowiła

ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i w pełni uzasadniała ten tryb rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego sformułowanie użyte przez pracodawcę o możliwości uznania wniesienia alkoholu jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie może być utożsamiane przez Sąd z bezwzględnym traktowaniem takiego zachowania jako przesłanki warunkującej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z uwagi na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zapis taki nie może być uznany za prawnie wiążącą przesłankę zastosowania sankcji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przewidzianej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ocena, czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, dokonuje się bowiem na podstawie obiektywnych przesłanek wyrażonych w tym przepisie. O tym, czy takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, winny decydować za każdym razem okoliczności, w jakich nastąpiło naruszenie przepisów wewnętrznych pracodawcy. Sąd Okręgowy nie kwestionował, że w ramach prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności zakaz wnoszenia alkoholu na teren miejsca świadczenia pracy jest pożądanym rozwiązaniem. Nie oznacza to jednak, że złamanie ustanowionego regulacjami wewnętrznymi zakazu będzie stanowiło każdorazowo zagrożenie interesów pracodawcy. Jednorazowe wniesienie alkoholu i odłożenie w odizolowanej części przeznaczonej do pozostawiania przez pracowników rzeczy osobistych przed przystąpieniem do pracy, nie narusza bowiem żywotnych interesów pracodawcy w sposób ciężki.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania: art. 382 k.p.c., a także na naruszeniu prawa materialnego: art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w związku z art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 k.p. w związku z § 8 ust. 1 lit. f, § 23 lit. a oraz § 29 ust. 2 lit. b Regulaminu Pracy [...] Zakładów [...] Sp. z o.o., w związku z § 1 ust. 1 lit. f Zarządzenia nr [...] Zarządu [...] Zakładów [...] sp. z o.o. z dnia 23 grudnia 2010 r.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na to, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: „Czy w przypadku zakładów pracy, w których przebywanie w stanie nietrzeźwości stwarza zagrożenie dla mienia,

życia tub zdrowia, pracodawca może określić w regulaminie pracy, że wnoszenie przez pracowników alkoholu na teren zakładu pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o ile z całokształtu okoliczności nie wynika brak winy pracownika?” Nadto zdaniem skarżącego skarga kasacyjna, w zakresie naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego, jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. 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.

Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). W rozpoznawanej sprawie skarżący sformułował zagadnienie prawne bez wskazania przepisu prawa, na gruncie którego się ono ujawniło. W obszernym

uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przywołał on co prawda szereg przepisów Kodeksu pracy, jednakże nie pozwala to na ustalenie, który z nich wymaga wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy. Rolą Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym nie jest natomiast wyręczanie strony reprezentowanej w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika we wskazaniu (doprecyzowywaniu) treści postulowanych zagadnień prawnych.

Ponadto rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934). Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, LEX nr 2051470). Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Kwalifikacji tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie). Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Prawidłowa kwalifikacja zachowania pracownika z punktu widzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest możliwa bez szczegółowego i indywidualnego zbadania przesłanek tego przepisu, a następnie odniesienia ich do precyzyjnie odtworzonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, LEX nr 2196710). Z powyższego wynika, że nie jest możliwe uznanie *a priori*, że naruszenie przez pracownika określonego podstawowego obowiązku będzie zawsze charakteryzowało się "ciężkością".

Formułując zagadnienie prawne skarżący dokonał podziału na zawinione postępowania pracownika (przemawiające za ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków) i niezawinione postępowanie pracownika (wykluczające takie naruszenie). Świadczy o tym użyte w pytaniu sformułowanie "o ile z całokształtu okoliczności nie wynika brak winy pracownika". Tymczasem rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika jedynie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14, LEX nr 2015630; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). Poza zakresem zastosowania tego przepisu pozostaje natomiast вина nieumyślna w postaci lekkomyślności i niedbalstwa. Wskazany przez skarżącego problem prawny nie stanowi zatem istotnego zagadnienia prawnego, również z tego powodu, że nie ma on znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2012 r., III SK 10/12, LEX nr 1228616; z dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109).

Chybiony jest również zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Łączenie przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, budzi poważne zastrzeżenia. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że jednocześnie uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) generalnie wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi. Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1 powołanego przepisu), jak i prywatny

skarżącego (pkt 4 powołanego przepisu). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., I UK 291/13, LEX nr 1430990). Co jest sporne nie może być oczywiste (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122; z dnia 9 kwietnia 2014 r., V CSK 383/13, LEX nr 1771724).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[aw]