

Sygn. akt II PK 149/17

POSTANOWIENIE

Dnia 18 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A.K.
przeciwko „S.” Sp. z o.o. w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 25 stycznia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącej na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 stycznia 2017 r. oddalił apelację pozwanej „S.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. od wyroku Sądu Rejonowego w P. V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 września 2016 r. zasądzającego na rzecz powódki A.K. kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 lipca 2010 r., ostatnio na stanowisku głównej księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 4 maja 2011 r. członek zarządu pozwanej wręczył jej

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym samym dniu powódka przesłała ze służbowej skrzynki na swój prywatny adres e-maile, które zawierały treści dotyczące czynności zarzuconych powódce przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. nieprawidłowości w pracy w zakresie obsługi księgowej klientów, w celu udowodnienia w sądzie niezasadności tej decyzji oraz braku jej winy w zarzuconych nieprawidłowościach. Wraz z e-mailami przesłała w formie załączników dokumenty księgowe dotyczące klientów pozwanej spółki.

Powódka odwołała się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do Sądu Pracy, który to wyrokiem z dnia 22 września 2011 r. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Z uwagi na niepodanie w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd nie badał merytorycznie zasadności tej decyzji, „a w konsekwencji powódka nie przedstawiła przed Sądem treści przesłanych na swój prywatny adres mailowy e – maili”. Apelacja pozwanej została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 27 stycznia 2012 r. Po prawomocnym przywróceniu do pracy powódka nie wykonywała żadnych obowiązków na rzecz pozwanej z uwagi na nieobecność w pracy z tytułu opieki na dzieckiem. Następnie od 4 kwietnia 2012 r. korzystała z urlopu wychowawczego. Pismem z dnia 3 lutego 2012 r. strony zgodnie oświadczyły, że w związku z przywróceniem powódki do pracy, a także udzieleniem jej urlopu wychowawczego, umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 2014 r.

W wyniku przeprowadzonego w pozwanej spółce pod koniec 2012 r. audytu ujawniono, że ze służbowej skrzynki mailowej powódki zostały przesłane na jej prywatną skrzynkę mailową maile wraz z załączonymi do nich dokumentami. Pozwana e-mailem z dnia 19 listopada 2012 r. zwróciła się do powódki z pytaniem, czy w okresie pracy powódka przysyłała poza pozwaną dane firmy lub obsługiwanych przez nią klientów, a jeśli tak, jakie były to dane. Powódka poinformowała pozwaną, że w związku z nieświadczeniem pracy od lutego 2011 r., nie pamięta, czy przysyłała jakiegokolwiek dane na zewnątrz i nie odpowiedziała na doręczone jej w dniach 4 oraz 21 stycznia 2013 r. pisma pozwanej z prośbą o wyjaśnienie przesłania przez powódkę e-maili ze służbowej skrzynki mailowej na

prywatną skrzynkę. Pozwana spółka w związku z przesłaniem przez powódkę e-maili wraz z załącznikami nie poniosła żadnej szkody.

W dniu 22 stycznia 2013 r. A.S. złożył w imieniu pozwanej zawiadomienie o popełnieniu przez powódkę przestępstwa. Postanowieniem z dnia 24 stycznia 2013 r. odmówiono wszczęcia dochodzenia w tej sprawie. W dniu 7 lipca 2014 r. pozwana skierowała przeciwko powódce subsydiarny akt oskarżenia, ale postanowieniem z dnia 29 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w P. w sprawie powódki, oskarżonej o czyn z art. 266 § 1 k.k. i art. 23 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, umorzył postępowanie z powodu oczywistego braku podstaw oskarżenia. W toku postępowania karnego ustalono, że nie było jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powódka ujawniła bądź wykorzystała treści e-maili przesłanych przez nią ze skrzynki służbowej na prywatną lub treści dołączonych do tych e-maili dokumentów, których nie zamierzała ujawnić, ani nie podjęła w tym kierunku jakiegokolwiek działań.

Pismem z dnia 24 stycznia 2013 r. pozwana rozwiązała na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. łączący ją z powódką stosunek pracy, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych opartych na opisie przesłania przez powódkę ze służbowej skrzynki e-maili wraz z załącznikami na swoją prywatną skrzynkę. Oświadczenie to pracodawca wysłał za pośrednictwem kurierem pocztą, mmsem oraz drogą mailową. Próby doręczenia tej przesyłki kurierem nie powiodły się, a powódka odebrała oświadczenie pracodawcy dopiero na poczcie 4 lutego 2013 r.

W takim stanie faktycznym Sądy obu instancji uznały, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło po upływie terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Jako najpóźniejszą datę uzyskania przez pozwaną informacji stanowiących przyczynę rozwiązania z powódką stosunku pracy uznały dzień 28 grudnia 2012 r., natomiast powódka odebrała korespondencję zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy dopiero 4 lutego 2013 r. Ponadto Sąd drugiej instancji wskazał, że dyscyplinarne zwolnienie pracownika jest sankcją szczególnie dotkliwą, wobec czego powinno być stosowane wyjątkowo i tylko do niewątpliwych i naprawdę ciężkich przypadków naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej lub rażącego

niedbalstwa. W ocenie Sądu powódce takiego działania nie można przypisać. Ujawniony po prawie trzech latach od zaprzestania świadczenia pracy przez powódkę fakt skopiowania treści e-maili zawierających polecenia pracodawcy oraz załączników do tych e-maili, które były mało istotnymi dokumentami księgowymi, nie stanowił naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby dyscyplinarne zwolnienie powódki z pracy.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że zachowanie powódki nie wypełniało znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 2/ art. 52 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po upływie miesiąca od daty powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, 3/ art. 100 § 2 pkt 2 k.p. przez niezastosowanie i przyjęcie, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w formie naruszenia obowiązującego w zakładzie porządku i regulaminu pracy, 4/ art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez niezastosowanie i uznanie, że powódka nie dopuściła się naruszenia tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5/ art. 264 § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka złożyła żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania w wymaganym przepisami prawa terminie. Dodatkowo strona skarżąca wskazała również na naruszenie przepisów postępowania: 1/ art. 328 § 2 w związku z art. 382 w związku z art. 391 k.p.c. przez niepoczynienie ustaleń dotyczących przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy dowodu ze sprawozdania sporządzonego przez Biuro Detektywistyczne E. na okoliczność wiarygodności zeznań świadka A. A., a także brak istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ustaleń co do fachowej wiedzy powódki w zakresie kadr i znajomości prawa pracy, 2/ art. 328 § 2 w związku z art. 227 w związku z art. 391 k.p.c. przez przyjęcie za udowodnioną kluczową dla niniejszego postępowania okoliczność, mianowicie obecność świadka A. A. w domu powódki, 3/ art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, 4/ art. 382 k.p.c. przez wydanie orzeczenia bez należytego rozważenia całego

materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na jej oczywistą zasadność wynikającą z „oczywistych naruszeń prawa materialnego”. Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P. oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania. Wniosek skargi, który sformułował skarżący „w oparciu o art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.”, czyli oczywista zasadność skargi kasacyjnej powinien wynikać na gruncie utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego z oczywistego, tj. widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na kwalifikowanej sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego z: 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LexPolonica nr 2036261; 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LexPolonica nr 2031987; 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; lub wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LexPolonica nr 183824), którego w przedmiotowej sprawie nie było.

Termin miesięczny do złożenia przedmiotowego oświadczenia z art. 52 § 2 k.p. jest zachowany, jeżeli najpóźniej ostatniego dnia oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Tymczasem z miarodajnie ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powódka odebrała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę dopiero w dniu 4 lutego 2013 r., a w każdym razie możliwość powzięcia przez powódkę wcześniejszej informacji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia nie

mieści się w przesłance „oczywistej zasadności” już dlatego, że wymagałoby ponowienia oceny zebranego w tej kwestii materiału dowodowego.

Ponadto wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci zdarzenia z 4 maja 2011 r. (przesłanie przez powódkę maila na prywatną skrzynkę dokumentacji pracodawcy), była ujawniona już w listopadzie 2012 r., co powodowało uchybienie ustawowego terminu do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy dokonanego dopiero 24 stycznia 2013 r. Miarodajne było też ustalenie, że dokumenty księgowe, które powódka przesłała na swój prywatny adres e-mail, nie zostały przez nią w żaden sposób upublicznione ani wykorzystane do celów sprzecznych z interesami skarżącego pracodawcy, przeto zastosowanie przez pozwaną najsurowszej sankcji prawa pracy w postaci dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia mogło być ocenione jako nazbyt surowe, a w każdym razie taka kontestowana w skardze kasacyjnej ocena nie usprawiedliwiała wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania „w oparciu o art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.”, zwłaszcza gdy autorka skargi kasacyjnej nie sformułowała innych potencjalnie istotnych wniosków przyjęcie skargi do rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o należnych powódce kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.