

POSTANOWIENIE

Dnia 26 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Urzędowi Gminy w P.
o uchylenie kary porządkowej nagany i o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 stycznia 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 14 listopada 2014 r., sygn. akt V Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącej na rzecz powoda kwotę 120 (sto
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 listopada 2014 r. zmienił w całości wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 25 marca 2014 r. w ten sposób, że uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powoda M. K., przywrócił go do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na jego rzecz kwotę 9.694,80 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, w pozostałym zakresie powództwo oddalił i orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w Urzędzie Gminy P. na stanowisku inspektora ds. pozyskiwania funduszy z UE i innych źródeł oraz ds.

promocji i współpracy zagranicznej. Do jego obowiązków należało między innymi bieżące monitorowanie możliwości pozyskania środków pozabudżetowych krajowych i zagranicznych, w tym unijnych, merytoryczne przygotowanie projektów wniosków aplikacyjnych, koordynowanie realizacji zadań współfinansowanych z pozyskanych środków. W czerwcu 2013 r. powód przygotowywał wniosek o dofinansowanie, którego termin składania przypadał od 29 maja do 14 czerwca 2013 r. Po złożeniu wniosku okazało się, że nie został załączony jeden z załączników, przez co wniosek nie został wybrany do dofinansowania z uwagi na braki formalne. O istnieniu braków formalnych wniosku przełożony dowiedział się telefonicznie w dniu 14 czerwca 2013 r., o czym w dniu 19 czerwca 2013 r. powiadomił powoda. Następnie pracodawca pismem z dnia 5 lipca 2013 r. zwrócił się do powoda o wyjaśnienie przyczyny odrzucenia wniosku. Powód wyjaśnił, że wszystkie dokumenty zostały prawidłowo przygotowane, zaś brak jednego z nich może tłumaczyć nieskopiowaniem go przez stażystki. Nie wykluczał, że dokument mógł zostać usunięty celowo. Oświadczeniem z dnia 10 lipca 2013 r. pracodawca nałożył na M. K. karę nagany za ciężkie naruszenie obowiązków służbowych przez niestaranne przygotowanie wniosku o dofinansowanie, co spowodowało utratę szansy na ubieganie się o dofinansowanie dla Gminy P. w kwocie 166.000 zł. W tym samym dniu pracodawca zobowiązał M. K. do cotygodniowego składania na piśmie szczegółowego sprawozdania z przebiegu swojej pracy. W dniu 30 lipca 2013 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując niedołożenie niezbędnej i minimalnej staranności przy przygotowywaniu wniosku o dofinansowanie i nie skompletowanie w całości wymaganej dokumentacji, wprowadzenie w błąd w piśmie wyjaśniającym zaistniałą sytuację i podanie w sprzecznie od kary nagany nieprawdziwych informacji, arogancję oraz lekceważący stosunek do powierzonych zadań, do pracodawcy i jego poleceń, niesumienne i niestaranne wykonywanie powierzonych obowiązków i nie dbanie o dobro zakładu pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwa powoda o uchylenie kary nagany i przywrócenie do pracy oraz obciążył go kosztami procesu. Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził prawidłowej analizy materiału dowodowego, w szczególności pod kątem ustalenia,

czy pozwany zachował narzucone ustawowo terminy do nałożenia kary nagany oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako datę rozpoczynającą bieg terminów dla nałożenia kary nagany oraz co do pierwszego z zarzutów rozwiązania umowy o pracę uznał 19 czerwca 2013 r., kiedy to pracodawca poinformował pracownika, że wniosek jest niekompletny. Tym samym dwutygodniowy termin do zastosowania kary nagany zakończył bieg 3 lipca 2013 r., zaś miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy ocenie pierwszej przyczyny - 19 lipca 2013 r. Pozostałe przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy Sąd ocenił jako nieprawdziwe lub niestanowiące ciężkiego naruszenia obowiązków.

W skardze kasacyjnej w części, w której Sąd okręgowy przywrócił powoda do pracy i zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pozwany zarzucił naruszenie art. 52 § 2 k.p.c. przez błędną wykładnię i uznanie, że chwilą powzięcia przez pracodawcę (osobę lub organ upoważniony) jakiegokolwiek i jeszcze niesprawdzonej wiadomości o okoliczności mogącej potencjalnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, rozpoczynał się bieg terminu jednomiesięcznego, przy jednoczesnym braku uwzględnienia stopnia pewności pracodawcy i sprawdzenia zaistnienia po stronie pracownika przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność z uwagi na rażące naruszenie art. 52 § 2 k.p., co spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, ewentualnie ze względu na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. art. 52 § 2 k.p., co do początku biegu terminu miesięcznego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, „czy rozpoczyna się on od daty uzyskania przez pracodawcę jakiegokolwiek informacji czy też dopiero od momentu jej zweryfikowania w toku postępowania wewnętrznego”. W konsekwencji skarżący domagał się uchylenia wyroku w części przywracającej powoda do pracy, zasądzającej wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzającej koszty procesu i jego zmiany, ewentualnie uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wnioskował o nieprzyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do 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 budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W ocenie skarżącego jego skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na jej oczywistą zasadność, spowodowaną ewidentnym naruszeniem art. 52 § 2 k.p. przez Sąd drugiej instancji, które polegało na uznaniu, że z chwilą powzięcia przez pracodawcę jakiegokolwiek informacji o okoliczności mogącej potencjalnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, rozpoczyna się bieg jednomiesięcznego terminu do zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Poglądu o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej powoda Sąd Najwyższy jednak nie podzielił. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że powołanie się na „oczywistą zasadność” skargi kasacyjnej wymaga od skarżącego wykazania kwalifikowanego naruszenia prawa, które doprowadziło do wydania oczywiście nieprawidłowego orzeczenia, dotkniętego brakami widocznymi „gołym okiem”, bez potrzeby dokonywania głębszej analizy prawnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 oraz z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107). W rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy, Sąd drugiej instancji uznał rozwiązanie z powodem umowy o pracę za niezgodne z prawem, ponieważ pracodawca nie zachował ustawowego terminu, w którym miał możliwość

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W skardze nie wykazano zatem przesłanki jej rzekomo oczywistej zasadności, która byłaby widoczna od razu bez wnikania w szczegóły sprawy oraz bez potencjalnej potrzeby uzupełnienia materiału dowodowego oraz jego ponownej oceny, co na ogół usuwa się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Odnosząc się do alternatywnie wskazanej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania przedstawionej przez skarżącego, należy wskazać na ugruntowane stanowisko judykatury, że w przypadku powołania się na art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, ale także wskazać poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości bądź rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742). Dodatkowo niezbędne byłoby wykazanie, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni bądź jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 269/13, LEX nr 1646096). Przenosząc powyższe stanowisko na grunt rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że językowa redakcja art. 52 § 2 k.p. nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Aktualne orzecznictwo sądów powszechnych, jak też judykatura Sądu Najwyższego jest zgodna, iż termin ów rozpoczyna się dopiero od chwili, gdy pracodawca uzyskał informacje uprawdopodobniające w dostatecznym stopniu jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu uzasadniającego niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, MPP 2009 nr 2, s. 91; 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 309; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 155; 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/98, OSNP 2000 nr 12, poz. 467). Należy również podkreślić, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informację o niewłaściwym zachowaniu pracownika kwalifikowanym, jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99). Przyjęcie przez

Sąd drugiej instancji koncepcji niesprzecznej w utrwaloną judykaturą nie może być uznane za kwalifikowane naruszenie art. 52 § 2 k.p.

Powyższe oznaczało, że skarga kasacyjna nie spełniła przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do rozpoznania, albowiem powołane w skardze kasacyjnej argumenty w istocie rzeczy ograniczały się do polemiki z ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym oraz jego oceną prawną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przed radcą prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490).