

POSTANOWIENIE

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko J. [...] Spółce Akcyjnej w K.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu w L.
z dnia 29 stycznia 2015 r., sygn. akt V Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2015 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. zmienił zaskarżony przez powódkę M. B. wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w L. z dnia 8 grudnia 2014 r. w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach u strony pozwanej J. [...] S.A. w K. i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 4.740 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Umowa o pracę została z powódką rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z przyczyny „ciężkiego naruszenia podstawowych zasad współżycia społecznego, w tym relacji pracowniczych oraz szacunku i poszanowania drugiej osoby polegającego na tym

że w dniu 6 maja 2014 roku (...) w trakcie rozmowy z byłą przełożoną w obecności innych klientów sklepu oraz współpracowników, kilkakrotnie używając słów wulgarnych, powszechnie uznanych za obraźliwe, wyzwała kierownika sklepu E. Ł.”.

Sąd drugiej instancji ocenił, że zachowanie powódki nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

Skarga kasacyjna strony pozwanej została oparta na podstawie naruszenia art. 52 § 1 ust. 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. przez błędną wykładnię, w wyniku której „Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie powódki, polegające na użyciu wobec swojej byłej przełożonej słów powszechnie uznanych za obraźliwe, w czasie wolnym od pracy oraz w miejscu, w którym nie wykonywała pracy, w innym sklepie należącym do sieci handlowej strony pozwanej znajdującym się w miejscowości, która w umowie o pracę została wskazana jako miejsce wykonywania pracy, nie stanowi naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, tj. naruszenia art. 100 § 2 pkt. 6 k.p. w stopniu pozwalającym na zakwalifikowanie jej postępowania jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i tym samym uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem dopuszczającym się takiego naruszenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 k.p.”

Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania strona pozwana wskazała „fakt, iż w sprawie, w której Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące następujących kwestii:

1. Czy zachowanie pracownika, polegające na użyciu wobec byłej przełożonej słów powszechnie uznawanych za obraźliwe, w obecności klientów sklepu oraz innych współpracowników, mające miejsce w czasie wolnym tego pracownika oraz poza miejscem aktualnego świadczenia pracy, na terenie innego sklepu sieci handlowej pracodawcy, położonym jednak w miejscowości określonej w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego w miejscu pracy, tj. naruszenie przez pracownika art. 100 § 2 pkt. 6) Ustawy kodeks pracy w stopniu pozwalającym na zakwalifikowanie jej postępowania jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i tym samym

uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem dopuszczającym się takiego naruszenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 Ustawy kodeks pracy.

2. Czy zachowanie innego pracownika, które Sąd Okręgowy w L. potraktował jako zachowanie prowokacyjne powinno być uwzględnione przy ocenie zachowania pracownika reagującego na zachowania prowokujące, który w reakcji na powyższe zachowanie dopuścił się użycia wobec byłej przełożonej słów powszechnie uznawanych za obraźliwe w obecności klientów sklepu oraz innych współpracowników i czy powyższe okoliczności mogą prowadzić do wniosku, że taki pracownik nie naruszył zasad współżycia społecznego w miejscu pracy [art. 100 § 1 pkt. 6) kodeksu pracy) w sposób uzasadniający zakwalifikowanie takiego naruszenia jako stanowiącego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych [art. 52 § 1 pkt 1) kodeksu pracy], biorąc pod uwagę fakt, że reakcja tego pracownika w stosunku do zachowania pracownika prowokującego była niewspółmierna.

3. Czy użycie przez pracownika w wymianie zdań z innym pracownikiem wulgaryzmu w wypowiedzi powódki, który stanowił przerywnik, a nie służył opisania osoby współpracownik stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego, określonych w art. 100 § 1 pkt 6) Ustawy kodeks pracy w stopniu pozwalającym na uznanie, że zachowanie takie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, i tym samym uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem dopuszczającym się takiego naruszenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 Ustawy kodeks pracy”.

W odpowiedzi M. B. wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, albo o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje

potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania albo gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W okolicznościach sprawy przedmiot przedstawionych zagadnień nie uzasadnia konieczności wykładni ustawy we wskazanym kierunku, zwłaszcza że w orzecznictwie zwraca się uwagę, iż istotne zagadnienie prawne nie może sprowadzać się do interpretowania prawa w konkretnym stanie faktycznym (por. postanowienia SN: z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08 i III UK 91/08, oraz z dnia 8 września 2008 r., III UK 52/08 i III UK 55/08, niepubl.).

Co więcej, ujęcie we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów sprowadzających się do zarzutów ujętych w podstawach skargi kasacyjnej osłabia argumentację na rzecz istnienia przyczyn jej rozpoznania. Powtórzone w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania twierdzenia ujęte w podstawach skargi kasacyjnej nie są badane w ramach przedsądu, w którym Sąd Najwyższy ocenia tylko przyczyny kasacyjne przewidziane w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 2 k.p.c.), o kosztach postępowania orzekając na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.