

## POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. S.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 2 czerwca 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.  
z dnia 26 czerwca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240  
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów  
postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2018 r. Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powoda K. S. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 30 stycznia 2018 r., oddalającego powództwo przeciwko pozwanemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem w oparciu o art. 93 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266, dalej „ustawa systemowa”) w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było ciężkie naruszenie

podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. próba oszukania pracodawcy przez wpisanie w dokumentach urzędowych danych niezgodnych ze stanem faktycznym, a dotyczyło to: książki kontroli, zawiadomienia o wszczęciu kontroli, upoważnienia do przeprowadzenia kontroli oraz protokołu przeprowadzonej kontroli. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, że nieprawdziwe daty zostały wpisane przez powoda w celu ukrycia jego nieobecności w pracy w dniu 24 oraz 25 marca 2016 r. i nieprzeprowadzania w tych dniach kontroli. Nie uznał twierdzeń powoda, że była to jedynie pomyłka, gdyż z materiału dowodowego wynika, iż była to próba oszukania pracodawcy, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ma wątpliwości, że powyższego naruszenia powód dokonał umyślnie, chcąc uniknąć konsekwencji związanych z niestawieniem się do pracy bez żadnego uzasadnienia oraz pobraniem wynagrodzenia za pracę w te dni.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając go w całości, powód zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że „wpisanie błędnej daty w dokumentach kontroli przez Inspektora kontroli ZUS jest wyjątkowo rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, które powoduje, że dla oceny rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenia wcześniejsze należyte wykonywanie pracy” oraz polegające na uznaniu, że „wpisanie błędnych dat w dokumentach kontroli przez Inspektora kontroli ZUS, godzi w autorytet, wizerunek i zaufanie społeczne obywateli do instytucji jaką jest ZUS, co w konsekwencji stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”.

Powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie w całości powództwa o przywrócenie do pracy wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie:

1) „Czy wpisanie błędnych danych (dat) w dokumentach, które nie mają znaczenia dla praw i obowiązków podmiotów zainteresowanych, stanowi wyjątkowo rażące naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,

powodujące, że dla oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenia wcześniejszy przebieg zatrudnienia?”

2) „Czy błędne oznaczenie danych (dat) w dokumentach, które nie ma wpływu na prawa lub obowiązki podmiotu zainteresowanego, godzi w autorytet, wizerunek i zaufanie społeczne obywateli do instytucji jaką reprezentuje pracownik, a w konsekwencji prowadzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 100 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.?”

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik organu rentowego wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest uzasadniony. Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 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 lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu cytowanego przepisu uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością, i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (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, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14

kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). 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 Sądu Najwyższego 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 Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

W ocenie Sądu Najwyższego powód nie zdołał wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Przedstawione zagadnienia prawne są pozorne i w swej istocie stanowią polemikę z oceną prawną dokonaną przez Sądy obu instancji, oceniające ustalony w sprawie i niekwestionowany w skardze kasacyjnej stan faktyczny. Przypomnieć należy, że 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. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, jeżeli naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków było naruszeniem ciężkim. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13 (LEX 1448752), „parokrotne przekazanie pracodawcy fałszywej informacji o odbyciu spotkania uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Świadczy to o braku uczciwości pracownika, umyślności jego zachowania i uzasadnia utratę zaufania pracodawcy, przez co uniemożliwia dalsze zatrudnienie go”. Także fałszowanie ewidencji czasu pracy, w ocenie Sądu Najwyższego należy uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., II PK 221/12, LEX 1555448).

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX 2174066).

Tym się kierując, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i uwzględniając taryfowe wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego zgodnie z § 9 ust. 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265).