

POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa J. D.
przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 10 czerwca 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 570 zł (pięćset siedemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 5 stycznia 2015 r. zasądził od strony pozwanej L. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda J. D. kwotę 9.828,06 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, odpowiadające wynagrodzeniu powoda za trzy miesiące (pkt I), zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. kwotę 492 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy

ustawy (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.216,02 zł (pkt IV).

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 r. zmienił, zaskarżony przez powoda, wyrok Sądu Rejonowego w G. w ten sposób, że przywrócił powoda J.D. do pracy u strony pozwanej L. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1a), zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 9.828,06 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni licząc od dnia uprawomocnienia się orzeczenia (pkt 1b), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję (pkt 1c), nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. kwotę 1.714 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt 1d), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2) oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego (pkt 3).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z prawem, ponieważ przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia go z pracy przedstawione w piśmie z dnia 7 stycznia 2014 r. nie były wystarczające do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowanie powoda, polegające na niestosownych wypowiedziach wobec klientów, nie wypełniało znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani stopnia winy, o którym mowa w tym przepisie, bowiem mieściło się w granicach dobrych obyczajów, nie cechowało się agresją. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do stwierdzenia, że zachowanie powoda było na tyle naganne, aby jego powrót do pracy był niezasadny, zwłaszcza, że do takiego zachowania przyczyniły się stresogenne warunki pracy, wynikające z narzuconej przez pracodawcę organizacji pracy. Powód sam obsługiwał duży dział sklepu, co powodowało notoryczne kolejki klientów, wyładowujących na nim swoje pretensje. Taki permanentny stan rzeczy, w świetle zasad doświadczenia życiowego, w pewnym stopniu uzasadniał frustrację powoda. Sąd Okręgowy wskazał, że powód nie zajmował stanowiska kierowniczego, między stronami nie można było mówić o jakimkolwiek

sprecyzowanym długotrwałym konflikcie, powód w żadnej mierze nie utracił kwalifikacji koniecznych do wykonywania dotychczasowej pracy, a niewątpliwie wpływ na jego nerwowość i zachowanie miała rozwijająca się u niego choroba nowotworowa. Ponadto Sąd Rejonowy nie ustalił sprzeczności żądania powoda przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana L. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. Zaskarżając wyrok w części, tj. w punkcie 1 i 3, skarżąca wniosła o jego uchylenie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach, tj. naruszenia przepisów prawa materialnego i przepisów postępowania, a to: 1) art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. przez ich błędną wykładnię i przywrócenie powoda do pracy, mimo że było to niecelowe z uwagi na całokształt okoliczności związanych z zachowaniem powoda w miejscu pracy, 2) art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i przywrócenie powoda do pracy, mimo że roszczenie w tym zakresie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, 3) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych co do wpływu choroby powoda na jego postępowanie z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, które miało istotny wpływ na wynik sprawy z uwagi na wpływ powyższego na ocenę celowości przywrócenia powoda do pracy.

Strona pozwana podniosła, że za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia jej oczywiste uzasadnienie wynikające „z jednolitego i ukształtowanego orzecznictwa przemawiającego za uznaniem niecelowości przywrócenia powoda do pracy”. Według skarżącej niecelowość przywrócenia powoda do pracy przejawia się przede wszystkim w tym, że jego zachowania i wypowiedzi w stosunku do innych pracowników, przełożonych, a nade wszystko klientów uzasadniają przekonanie, iż nie będzie on w stanie wykonywać w sposób prawidłowy swoich obowiązków na stanowisku doradcy handlowego. Zachowania powoda nie były incydentalne, gdyż pojawiały się w różnym nasileniu od kilku lat, co

wskazuje na określony styl jego zachowania się w miejscu pracy, zaś przywrócenie go do pracy spowoduje, zdaniem skarżącej, zgorzenie wśród innych pracowników, a także w sposób istotny zagrażać będzie interesom pracodawcy (utrata klientów obsługiwanych w sposób niewłaściwy, niefachowy lub obraźliwy). Ponadto „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, albowiem utrzymanie wyroku Sądu Okręgowego w mocy spowoduje swoiste poczucie bezkarności zarówno u powoda (który dodatkowo korzystając obecnie ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na swoją przynależność związkową nie będzie w jakikolwiek sposób zmotywowany do przestrzegania obowiązujących na zajmowanym przez niego stanowisku zasad i standardów), jak i wśród pozostałych pracowników, dla których prawomocny wyrok będzie jaskrawym dowodem na to, że jakakolwiek pomyłka pracodawcy popełniona podczas rozwiązywania z takim pracownikiem stosunku pracy spowoduje sądową restytucję tego stosunku bez względu na rodzaj i stopień naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżąca wskazuje na przesłankę oczywistego uzasadnienia skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Jednak wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie spełnia warunków właściwych dla przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., z uwagi na brak wskazania jakiegokolwiek przepisu, którego naruszenie miałoby postać naruszenia kwalifikowanego, widocznego na pierwszy rzut oka. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i

skonstruowana, by Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w jej podstawach lub ich uzasadnieniu pozostałych elementów kreatywnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (por. postanowienie z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). Jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578). Ponadto z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4 poz. 75; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Ponadto przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07 LEX nr 84293; z dnia 9 maja 2008 r. II PK 11/08 LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08 LEX nr 1491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08 LEX nr 494134). Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). Wniesiona skarga wymienionych wyżej warunków nie spełnia.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (wyroki: z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 235 i z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się, między innymi.: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok

z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwolnionego pracownika (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzona orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok z dnia 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, M.P.P. 2011 nr 10, s. 506) lub spowodowana stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na tymże stanowisku (wyrok z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 300 i z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159). Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji, w tym finansowych. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 711 i z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088). Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje wreszcie, że częstymi przyczynami

nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 74; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780).

W rozpoznawanej sprawie, jak wynika z ustaleń Sądów orzekających w sprawie, pracodawca w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem powołał się wyłącznie na dwa przypadki jego „niegrzecznego i niekulturalnego zachowania”, co zdaniem Sądu Okręgowego, z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie mogło stanowić o niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając co kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.