

Sygn. akt II PK 329/15

POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa T. S.
przeciwko S. Spółce z o.o. w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z dnia 18 maja 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z dnia 18 maja 2015 r. oddalił apelację powódki T.S. od wyroku Sądu
Rejonowego w W. V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16
stycznia 2015 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy w pozwanej
spółce S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

W powyższej sprawie ustalono, że powódka zatrudniona była w S. w S. od 6
sierpnia 2007 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na
stanowisku głównego specjalisty ds. personalnych - kierownika działu
personalnego. Powódka posiadała pełnomocnictwo do dokonywania czynności

prawnych w imieniu spółki w zakresie prawa pracy: zawierania i rozwiązywania umów, zmiany warunków pracy i płacy (z inicjatywy własnej lub w oparciu o wnioski przełożonych), nadto do zawierania i rozwiązywania umów cywilnoprawnych z osobami zatrudnianymi na potrzeby spółki. Do jej obowiązków należało również pozyskiwanie dla pracodawcy specjalistów potrzebnych dla realizacji jego podstawowych zadań. W okresie od maja 2008 r. do końca roku 2011, na polecenie prezesa spółki J. W., powódka zawarła ponad 70 umów cywilnoprawnych dotyczących wykonania m.in. różnych prac porządkowych, ogrodowych i wycinkowych oraz prac związanych z utrzymaniem zimowym dróg i terenów wokół obiektów uzdrowiska, prac dotyczących demontażu i oddania do przechowania dekoracji świątecznych, wykonywania dekoracji świątecznych, przygotowania obiektów sanatoryjnych do zimy, uszczelniania okien w piwnicach i strychach, utrzymania terenów zielonych, segregacji rzeczy zbędnych i użytecznych dla utrzymania ruchu zakładu, odśnieżania i usuwania nawisów lodowych, dozoru obiektów w okresie nocnym, przygotowania terenów pod nowe zasadzenia kwiatów, krzewów i wykonanie nasadzeń, pielęgnacji zieleni. Umowy wystawiane były na nazwiska członków rodziny pracownika pozwanego G. R.: syna S. R. i jego narzeczonej K. B. oraz córki N. S. i jej męża G. S., z wynagrodzeniem miesięcznym od 2.300 zł do 3.200 zł. Powódka podpisała podobne umowy z samą G. R. i jej mężem. Umowy te na gotowych drukach wypełniane były przez powódkę, a następnie podpisywane przez G. R.. Powódka nie widziała osób, których dotyczyły przygotowane przez nią umowy cywilne, co więcej umowy te nie były w ogóle realizowane. Prezes zarządu J. W. potwierdzał wykonanie zleconych prac i zatwierdzał rachunki do wypłaty, na podstawie których gotówkę pobierała G. R., która w okresie tym pełniła funkcję kasjera, a następnie przekazywała je prezesowi. Z tytułu fikcyjnie zawartych przez powódkę umów cywilnych pozwana wypłaciła wynagrodzenia na łączną kwotę ponad 240.000 zł. Powyższe działania powódki zostały ujawnione w wyniku kontroli dokonanej w pozwanej spółce na polecenie nowego prezesa, który objął stanowisko 31 marca 2012 r. W następstwie ustaleń pokontrolnych z dnia 27 kwietnia i 24 maja 2012 r. pozwana zgłosiła do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez byłego prezesa i innych pracowników pozwanej. Wszczęte postępowanie przygotowawcze

skutkowało przedstawieniem zarzutów popełnienia przestępstw na szkodę spółki między innymi byłemu prezesowi J. W., pracownikom działu technicznego oraz powódce T. S. i G. R.. W dniu 23 października 2013 r. zostało powódce wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym stwierdzono, że w związku z otrzymaniem dzień wcześniej pisma z Prokuratury Okręgowej w Ś., z którego wynika, iż powódce zostały przedstawione zarzuty związane z działaniem na szkodę pracodawcy, podjęto decyzje o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W takim stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że okoliczności towarzyszące rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w sposób jednoznaczny wskazują, że powódka знаła i rozumiała, jakie przyczyny legły u podstaw decyzji pracodawcy, dlatego nie można zgodzić się z jej twierdzeniami, że wskazana przez pracodawcę przyczyna nie była konkretna. Sąd drugiej instancji również uznał, że czynności wykonywane przez powódkę stanowiły ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z racji zajmowanego przez nią stanowiska i odpowiedzialności z tym związanej. Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że pomimo niezakończenia prawomocnym wyrokiem toczącego się postępowanie karne, pracodawca miał prawo postawić powódce zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nadużycia posiadanych uprawnień i kompetencji na zajmowanym przez nią ważnym stanowisku w pozwanej spółce. Podejmowane przez powódkę czynności były niewątpliwie związane z działaniem na szkodę pracodawcy, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, niezależnie od końcowego wyniku postępowania karnego. W odniesieniu do zarzutu powódki co do uchybienia przez pracodawcę miesięcznemu terminowi określonym w art. 52 § 2 k.p., Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca dopiero po sporządzeniu audytu, a na pewno po otrzymaniu pisma Prokuratury Okręgowej w Ś. informującego o zarzutach, które postawiono powódce, mógł powziąć istotne wątpliwości co do rzetelności pracy powódki.

Skargę kasacyjną wniosła powódka zarzucając naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez niewłaściwą wykładnię i uznanie, że otrzymanie przez pracodawcę pisma z prokuratury, z którego wynika, iż w związku z prowadzonym śledztwem zostały

pracownikowi przedstawione zarzuty związane z działaniem na szkodę pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych bez konieczności wskazywania na konkretne naruszenia obowiązków, których miał się pracownik dopuścić.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czy pracodawca dysponując wyłącznie informacją o przedstawieniu pracownikowi zarzutu i nie czyniąc w tym zakresie własnych ustaleń, uprawniony jest do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym, na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji nieskonkretyzowania, na czym naruszenie obowiązków pracowniczych bądź niedopełnienie obowiązków miało polegać, a nadto czy możliwym jest sanowanie takiego braku na etapie postępowania dowodowego.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie jej do merytorycznego rozpoznania albowiem skarżąca nie wykazała istnienia powołanej przesłanki „przedsądu”. Zagadnieniem prawnym jest takie zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy

przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). 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 z 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 z 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732). Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia, ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Przede wszystkim w poddanej przedsądowi skardze zabrakło proceduralnych zarzutów kasacyjnych, co sprawiało, że miarodajne były ustalenia faktyczne i ocena prawna, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym była zasadna, oraz że została ona wyrażona w sposób jasny i oczywisty. Z analizy stanu faktycznego ustalonego w sprawie, którego powódka nie kwestionowała, wynika, że pozwana spółka przeprowadziła kontrolę, która ujawniła szereg nieprawidłowości, co z kolei doprowadziło do poinformowania o powyższym prokuratury, która przedstawiła powódce zarzuty związane z działaniem na szkodę pracodawcy. Zadaniem procedury kasacyjnej nie jest uzupełnianie materiału dowodowego ani jego ponowna ocena, które usuwają się spod rozeznania kasacyjnego w rozumieniu art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. Powyższe oznaczało, że skarga kasacyjna nie spełniła przesłanek wymaganych do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania, ponieważ powołane w niej twierdzenia i wątpliwości w istocie rzeczy ograniczały się do polemiki z ustalonym przez Sąd drugiej instancji

stanem faktycznym oraz jego ewidentnie prawidłową oceną prawną zważywszy na podłoże i przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia oczywiście bezzasadnej skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.