

Sygn. akt II PK 5/17

POSTANOWIENIE

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J.M., J.P., I.Z-F.
przeciwko Kuratorium Oświaty we W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 listopada 2017 r.,
skarg kasacyjnych powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych we W.
z dnia 17 czerwca 2016 r., sygn. akt IX Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódek na rzecz pozwanego kwotę po 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego we W. z dnia 17 czerwca 2016 r. oddalono apelację J.M., J.P. i I.Z-F. od wyroku Sądu Rejonowego [...] we W. z dnia 1 grudnia 2015 r., mocą którego oddalono ich powództwa o przywrócenie do pracy przeciwko Kuratorium Oświaty we W.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, w pełni zgodził się również z dokonaną przez ten Sąd wykładnią przepisów prawa materialnego w szczególności, że nie doszło do naruszenia art. 113 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z

2017 r., poz. 1889).

Skargi kasacyjne od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódek, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. i art. 113 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jak również naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 224 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagali się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

We wniosku o przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania skarżące powołały się na podstawę wymienioną w art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c. (istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz skarga jest oczywiście uzasadniona).

W odpowiedzi na skargi kasacyjne pozwany wniósł o ich oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie mogą być przyjęte do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżące ów obowiązek zrealizowały i powołały się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 2 i 4 k.p.c.

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 uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na jej oczywistą zasadność polega na wykazaniu przez skarżącego kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, które ma charakter oczywisty, rażący, jest widoczne bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania oceny dowodów. Jest to więc stan rzeczy widoczny *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej. Chodzi o wypadki, w których bez wątpliwości nastąpiły podnoszone w niej uchybienia lub gdy jest pewne, że miały one wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia albo też podniesione zarzuty oczywiście uzasadniają wniesioną skargę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2017 r., V CSK 667/16, LEX nr 2321904).

W ocenie Sądu Najwyższego, skarżące nie wykazały oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w przedstawionym wyżej znaczeniu.

Powoływanie się w podstawach skargi na naruszenie art. 52 § 2 k.p. jest oczywiście bezzasadne. Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w § 2 art. 52 k.p. rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg tego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Istnieje jednak jakościowa różnica między sytuacją, gdy pracodawca w zarysie dowiadyuje się o pewnym jednostkowym ekscesie, który nie został całkiem dookreślony, a okolicznością polegającą na pozyskaniu wiedzy o części zdarzeń (trwających w pewnym okresie czasu), przy jednoczesnej nieświadomości co do innych równie istotnych. Trudność w tym ostatnim przypadku wynika z tego, że pojedyncze zdarzenia niekoniecznie świadczą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero zespół jednorodnych lub podobnych uchybień upoważnia do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pojedynczy incydent jest z reguły łatwiejszy do odtworzenia i uchwycenia. Pracodawcy w większości przypadków nie mają problemu z jego dookreśleniem. Nawet, gdy pierwsza informacja nie jest kompletna, to niezwłocznie można zdarzenie zwizualizować. W rezultacie, uchwycenie punktu wyznaczającego początek biegu miesięcznego terminu nie następuje trudności. Aspekt temporalny, wpisany w art. 52 § 2 k.p., nie jest już tak oczywisty przy wieloskładnikowych naruszeniach obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362). W tym kontekście przekierowanie rozmów, a tym samym wiedza pracodawcy w oparciu o bilingi pochodzące od operatora, były tylko jednym z elementów składających się na naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim było notoryczne spóźnianie się do pracy i świadome opuszczanie miejsca pracy przed godziną jej zakończenia.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego zaakceptowano występowanie zachowania o charakterze ciągłym. Składa się ono z jednorodnych składników, polega zaś na wykorzystywaniu tej samej sposobności, w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku przyjmuje się, że termin miesięczny może rozpocząć bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego. Klasyfikacją tego rodzaju posłużono się w przypadku kilkurazowego samowolnego użycia samochodu służbowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631), wielomiesięcznego wykonywania przez pracownika pracy zarobkowej bez zgody pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, LEX nr 2054093).

Generalizując, jeżeli okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wystąpiły w kilku kolejnych dniach, to termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dowiedzenia się przez pracodawcę o ostatniej z tych okoliczności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039; postanowienie z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, LEX nr 846575).

Przedstawione rozważania prowadzą do konkluzji, zgodnie z którą, w razie wystąpienia „okoliczności” (w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.) wieloskładnikowej albo trwającej w określonym czasie (zachowania o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego), konieczne jest odkrycie przez pracodawcę istoty procederu, a nie jego poszczególnych składowych. Tu pozwana wykazała, że rozwiązanie z powodkami umów o pracę w dniu 15 kwietnia 2015 r. oparte zostało na powzięciu informacji, że nie tylko w dniu 1 kwietnia powódki samowolnie (bez usprawiedliwienia) opuściły miejsce pracy przed godz. 15.00, ale zdarzenia te miały wielokrotnie miejsce również w okresie poprzedzającym ten dzień. Mając na uwadze, że czynności powódek spełniały kryteria zdarzenia o charakterze ciągłym albo czynu ciągłego, zrozumiałe staje się, że bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. mógł się zacząć dopiero od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o istocie złożonej „okoliczności”, dającej podstawę do zakończenia więzi prawnej. Sam fakt pozyskania informacji o przekierowaniu połączeń na podstawie pozyskanych bilingów, był jednym z elementów (czynników), które w przypadku ciągłych lub trwałych naruszeń obowiązków muszą być brane pod uwagę.

Podsumowując, termin zawarty w art. 52 § 2 k.p. jest prekluzją prawa materialnego, nie podlega przywróceniu, a jego upływ następuje bez udziału woli stron. Rozpoczyna biec od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę”, a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. W rezultacie, cechy te prowadzą do co najmniej dwóch konstatacji. Po pierwsze, rozpoczęcie miesięcznego terminu przy zdarzeniach ciągłych lub trwałych nie ulega rozdrobnieniu. Nie jest bowiem tak, że dzień pozyskania wiedzy o niektórych aspektach zachowania pracownika wyznacza początek terminu w stosunku do tego wycinka rzeczywistości. Skoro jednorodzaowość składników prowadzi do łącznego

postrzegania poszczególnych czynów (czy też stałość zaniechania cementuje naruszenie obowiązków), to z perspektywy art. 52 § 2 k.p. przedmiotem uzyskania przez pracodawcę wiadomości jest zjawisko rozumiane jako całość. Po drugie, uznanie czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W tym miejscu można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem, pracodawca ma mieć rozeznanie, co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. Szczególne znaczenie posiada aspekt zawinienia. Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien mieć przekonanie, że pracownik działał umyślnie albo rażąco niedbale.

W konsekwencji zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. nie przekonuje co do twierdzenia o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Istnienie zaś potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych wymaga wykazania przez skarżącego, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie oraz przedstawienia na czym polegają związane z nimi wątpliwości lub też opisanie rozbieżności występujących na tym tle w orzecznictwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2015 r., I CSK 691/14, LEX nr 1678062)

Zarówno w doktrynie (por. D. Książek w: *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, K.W. Baran [red.], Warszawa 2014, Lex), jak i w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, LEX nr 1297766), przyjmuje się, że odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej, nie ma charakteru obligatoryjnego. Oznacza to dopuszczalność zwolnienia pracownika służby cywilnej bez konieczności wszczęcia procedury

dyscyplinarnej. Nie jest ona zatem konieczna, nawet jeśli naruszył on swoje obowiązki wynikające z przynależności do korpusu.

W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej, który ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze lub służbowe, może nastąpić nie tylko w procedurze dyscyplinarnej przez wymierzenie kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby cywilnej jej urzędnika (art. 114 ust. 1 pkt 6 z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1889), albo wydalenia z pracy w urzędzie pracownika służby cywilnej (art. 114 ust. 2 pkt 4 tej ustawy), ale także przez rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika, co może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista (art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej). Tym bardziej możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z niebędącym urzędnikiem pracownikiem służby cywilnej z wyżej ujawnionego powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 oraz art. 3 pkt 1 i 3 ustawy o służbie cywilnej).

Możliwość i legalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem służby cywilnej występuje w przypadku kwalifikowanego naruszenia podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista (art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej). Taki sposób rozwiązania stosunku pracy został uregulowany odrębnie od odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej (art. 113 i nast. ustawy o służbie cywilnej). Oznacza to, że do pracodawcy należy wybór adekwatnego sposobu dyscyplinowania lub sankcjonowania konkretnego naruszenia obowiązków służbowych w zależności od natężenia istotnego rodzaju podstawowych przewinień służbowych oraz kwalifikowanej jako oczywista winy urzędnika służby cywilnej. Wybór taki przysługuje pracodawcy także w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika korpusu służby cywilnej, którego dyrektor generalny może zwolnić bez potrzeby wszczynania procedury dyscyplinarnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 marca 2011 r., I PK 192/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 1160 lub z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK

203/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 75). W szczególności art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, który stanowi, że w nieuregulowanych w tej ustawie sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy, co - wobec braku w ustawie o służbie cywilnej przepisów regulujących sposoby i tryb rozwiązywania umów o pracę z jej pracownikami (art. 3 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej) - uprawnia do stosowania przepisów kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie kodeksowym także wtedy, gdy przyczynę rozwiązania stanowiło ciężkie naruszenie przez pracownika służby cywilnej podstawowych obowiązków przez członka korpusu tej służby.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a o kosztach orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c.