

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko [...] "C." Sp. z o.o. w K.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 31 sierpnia 2016 r., sygn. akt V Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.265 zł
(dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt pięć) tytułem zwrotu
kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. z dnia 2 marca 2016 r. w pkt I i przywrócił J. M. do pracy w [...] „C.” Sp. z o.o. w K., a w przypadku podjęcia przez niego pracy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 82.730,82 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy; w pkt II zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.325 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Ponadto zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.197 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (pkt III).

W sprawie ustalono, że pismem z dnia 9 grudnia 2014 r., które powód otrzymał w dniu 10 grudnia 2014 r., pozwana [...] „C.” Sp. z o.o. w K. rozwiązała z J. M. umowę o pracę, zawartą w dniu 1 marca 2003 r. na czas nieokreślony, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę rozwiązania wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na zaniechaniu czynności związanych z utrzymaniem technicznym lokomotyw, zgodnie z Dokumentacją Systemu [...] co jest obowiązkiem pracownika zgodnie z częścią I punkt 4 i częścią II punkt 5 zakresu czynności pracownika na stanowisku pracy zastępcy kierownika Wydziału Naboru Taboru.

W ocenie Sądu Rejonowego, analiza pisma z dnia 9 grudnia 2014 r. pozwalała na stwierdzenie, że zostały w nim przytoczone w sposób konkretny obowiązki pracownicze, które swoim zachowaniem, a w zasadzie zaniechaniem, naruszył powód. Chodziło o zaniechanie obowiązków pracowniczych polegających na zaniechaniu czynności związanych z utrzymaniem technicznym lokomotyw zgodnie z obowiązującą u pozwanego Dokumentacją Systemu [...]. Tym samym, Sąd pierwszej instancji uznał, że przyczyna sformułowana została w sposób dla pracownika dostatecznie zrozumiały i było mu wiadome, jakie zaniechania zostały mu zarzucone przez pracodawcę.

Na skutek apelacji wniesionej przez powoda, Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił J. M. do pracy w [...] „C.” Sp. z o.o. w K.. Sąd odwoławczy nie podzielił oceny prawnej materiału dowodowego, w szczególności w aspekcie konkretności stawianego powodowi zarzutu zaniechania obowiązków pracowniczych. Odmienne oceniał również zakres obowiązków powoda w związku z zajmowanym przez niego stanowiskiem oraz uznał, że pracodawca nie dopełnił obowiązku przeszkolenia pracownika w zakresie sposobu prowadzenia Dokumentacji Systemu [...]. Bezspornym pozostaje również fakt, że w dacie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia J. M. pozostawał w okresie ochronnym na podstawie art. 39 k.p., uniemożliwiającym wypowiedzenie mu stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w całości, wskazując na naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa.

W skardze kasacyjnej zawarto wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania z uwagi na oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Warunkiem dopuszczenia do merytorycznego rozpoznania skargi jest wykazanie przez skarżącego jednej z przesłanek, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. Skarżąca ów obowiązek zrealizowała i powołała się na podstawy z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na jej oczywistą zasadność polega zaś 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, skarżąca nie wykazała oczywistej zasadności skargi kasacyjnej w przedstawionym wyżej znaczeniu. Do takiego wniosku prowadzi analiza wymienionych we wniosku zarzutów naruszenia prawa w zestawieniu z treścią zaskarżonego wyroku. Należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie. Przedmiotowe spostrzeżenie koreluje z publicznoprawną funkcją skargi kasacyjnej i zamyka się stwierdzeniem, że skarga kasacyjna jest środkiem odwoławczym o szczególnym charakterze. Zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony, zwłaszcza gdy przedmiot sporu jawi się na tle stosowania art. 52 § 1 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, LEX nr 155985; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Niewątpliwie złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika należy do spektrum jego uprawnień. W konsekwencji może – według własnego uznania – z niego skorzystać, w sytuacji gdy w jego ocenie okoliczności towarzyszące działaniom lub zaniechaniom pracownika uzasadniają taki sposób zakończenia stosunku pracy. Artykuł 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę.

Artykuł 52 § 1 k.p. formułuje enumeratywny katalog, autonomicznych względem siebie przyczyn, uprawniających pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2014 r., II PK 298/13, LEX nr 1552144). Jednakże w przypadku ich zbiegu od decyzji pracodawcy zależy, czy wskaże tylko jedną z tych podstaw, czy obie łącznie. Dla zachowania legalności oświadczenia woli wystarczy, że choćby

jedna z podstaw znajdzie swe potwierdzenie w postępowaniu sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173; z dnia 23 lutego 2005 r., III PK 85/04, LEX nr 157040). Ponadto, za uzasadnione należy uznać stanowisko Sądu Najwyższego, w świetle którego, oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, LEX nr 1120329). Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika, jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zatem zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. Należy, wobec tego odróżniać sytuacje, w których pracownik nie rozumie stawianego mu zarzutu od sytuacji, w której jedynie twierdzi, że go nie rozumie, albowiem akceptacja zrozumienia zarzutu równałaby się przyznaniu do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, LEX nr 1232523).

Innymi słowy, odnosząc się do wskazanego we wniosku zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, należy podkreślić, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich

granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu ze skutkiem natychmiastowym.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, trzeba pamiętać, że w pisemnym oświadczeniu woli pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na zaniechaniu czynności związanych z utrzymaniem technicznym lokomotyw zgodnie z Dokumentacją Systemu [...] co jest obowiązkiem pracownika zgodnie z częścią I punkt 4 i częścią II punkt 5 zakresu czynności pracownika na stanowisku pracy zastępcy kierownika Wydziału Naboru Taboru.

Jednocześnie skarżąca zdaje się zapominać o tym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stanowiącego podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, jest szczególną postacią ustania stosunku pracy na skutek oświadczenia jednej ze stron tego stosunku prawnego, której zastosowanie jest uzasadnione nie wtedy, gdy pracownik dopuści się jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, ale wyłącznie wówczas, gdy pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się przy tym trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące jedynie winę umyślną i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego:

z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi, przy czym nie chodzi o faktyczne wyrządzenie szkody (w szczególności majątkowej), lecz także o takie zawinione działanie pracownika, które powoduje zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

W aspekcie naruszenia art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. należy podkreślić, że Sąd nie może skorzystać z prawa do nie uwzględnienia żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i orzeczenia w takim przypadku o odszkodowaniu, w sytuacji gdy z żądaniem przywrócenia do pracy występuje pracownik, o którym mówią przepisy art. 39 k.p. i art. 177 k.p. oraz przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że doszło do ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 k.p.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, przy uwzględnieniu opisanych wyżej ustaleń

faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy, z całą pewnością nie można przyjąć, że w sprawie doszło do naruszenia tak rozumianego art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zwłaszcza w sposób kwalifikowany, to znaczy widocznego *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, jak tego wymaga art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak na wstępie. O kosztach procesu rozstrzygnięto w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 2 pkt 6 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800), mając na uwadze pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w postanowieniu z dnia 14 listopada 2012 r., I PZ 22/12 (LEX nr 1619740).