

Sygn. akt II PK 83/17

POSTANOWIENIE

Dnia 23 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa P. B.
przeciwko A. [...] Spółce komandytowej z siedzibą w T.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 17 listopada 2016 r., sygn. akt VI Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów
postępowania kasacyjnego w kwocie 240 (dwieście czterdzieści)
zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 listopada 2016 r., VI Pa [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oddalił apelację powoda P. B. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. z dnia 22 czerwca 2016 r., VII P [...], w sprawie z powództwa M. P. i P. B. przeciwko A. [...] Spółce komandytowej z siedzibą w T. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Od wyroku Sądu drugiej instancji powód P. B. wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 i art. 52 § 2 w związku z art. 30 § 1 pkt 3 i art. 30 § 4 k.p., art. 56 § 1 i 2 oraz art. 58 i 59 k.p., jak również art. 233 § 1

i art. 217 § 1 k.p.c. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powód wywiódł, że skarga jest „oczywiście uzasadniona” a dodatkowo w sprawie „występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu: - czy rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym bez zachowania okresu wypowiedzenia z art. 52 k.p. jest szczególnym trybem rozwiązania umowy o pracę, a okoliczności i przyczyny, które mają uzasadniać zastosowanie takiego trybu musi udowodnić pracodawca, - czy okoliczności nie wykazane i nie udowodnione przez pracodawcę mogą uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym bez zachowania okresu wypowiedzenia, - czy działanie pracownika w interesie pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i zastosowanie art. 52 k.p. przy jednoczesnym braku i wykazania szkody na jaką naraził pracodawcę zwalniany pracownik, - czy w świetle art. 30 § 4 k.p. lakoniczne wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika można uznać za podanie rzeczywistych i konkretnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym”. Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego a także o częściowe (w zakresie punktów 1 i 3) uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie wyroków obu instancji i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda „roszczenia zgodnie z żądaniem pozwu” oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie, a w obu przypadkach o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym uiszczonej opłaty skarbowej w kwocie 17 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów

prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Powód uważa, że jego skarga powinna zostać rozpoznana ze względu na konieczność rozstrzygnięcia przywołanych zagadnień prawnych związanych z wykładnią przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 i art. 52 k.p.). Sąd Najwyższy jednak nie podziela tej argumentacji, bowiem przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne lub potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości może nastąpić tylko wtedy, gdy określony przepis prawa nie doczekał się jeszcze wykładni, bądź jest ona niejednolita (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231 i z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). W rozpoznawanej sprawie nie zachodzi potrzeba wykładni wskazanych przepisów (nie występuje istotne zagadnienie prawne), gdyż ich interpretacja jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie i została uwzględniona przez sąd drugiej instancji (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2001 r., I PKN 129/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 436 i z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205).

W szczególności Sąd Najwyższy przyjmuje, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. ma charakter nadzwyczajny, wobec czego powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a zatem musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269), przy czym obowiązek udowodnienia takiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę, a nie pracownika (wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być zawinione uchybienia pracownicze o charakterze kwalifikowanym, które spowodowały istotną szkodę w mieniu pracodawcy albo zagroziły jego interesom (wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396), a ocena ciężaru gatunkowego popełnionych uchybień powinna być skonkretyzowana i uwzględniać

stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy (wyrok z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Nadto, pojęcie interesu pracodawcy nie powinno być ograniczone do sfery materialnej, bo ono zawiera w sobie także elementy niematerialne takie, jak - przykładowo - przestrzeganie dyscypliny pracy czy poszanowanie majątku pracodawcy (wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX/el. 2014, z glosą K. Stępnickiej; OSP 2014 nr 10, poz. 94, z glosą M. Sudoł). Nie ulega również wątpliwości, że podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być dla pracownika zrozumiała, co jednak wcale nie oznacza, że pisemne oświadczenie pracodawcy nie może być sformułowane w sposób lakoniczny (wyrok z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 171). Z punktu widzenia zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem liczy się bowiem to, czy pracownik rzeczywiście rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, natomiast werbalna treść samego oświadczenia pracodawcy nie ma w tym przedmiocie większego znaczenia (por. wyroki z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165; z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 331/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 690; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 i z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663).

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy, dokonując oceny zgodności z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, miał na względzie zaprezentowaną wykładnię art. 30 § 4 i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i na tej podstawie przyjął, że zarzucane powodowi zachowanie wywołało sytuację zagrażającą istotnym interesom pozwanego pracodawcy (m.in. narażało na szwank wizerunek pracodawcy wobec podmiotów trzecich oraz wprowadzało pracodawcę w błąd przez ujawnianie nieprawdziwych danych w dokumentacji itp.), wskutek czego uzasadniało natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z powodem z jego winy. Z tej przyczyny w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi konieczność rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych, do których odwołuje się

powód, a skargi nie można uznać za „oczywiście uzasadnioną”, bowiem zaskarżone nią orzeczenie Sądu drugiej instancji nie jest dotknięte brakami widocznymi „na pierwszy rzut oka”, bez potrzeby dokonywania głębszej analizy jurydycznej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49 i z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107).

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), przy założeniu, że w sprawach z zakresu prawa pracy („zatrudnienia, wynagrodzeń za pracę”) złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii nie podlega opłacie skarbowej (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1827 ze zm.), co oznacza, że uiszczona przez stronę pozwaną opłata z tego tytułu (17 zł), nie stanowiła kosztu niezbędnego do celowej obrony w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 208).