

Sygn. akt II PSK 153/22

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa T. D.
przeciwko Ministerstwu [...] w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 3 lutego 2022 r., sygn. akt XIII Pa 102/21,

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2022 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację Ministerstwa [...] w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 9 grudnia 2020 r. w sprawie z powództwa T. D. o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem z dnia 28 sierpnia 2017 r. pracodawca rozwiązał z T. D. umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazał powzięcie wiadomości o toczącym się wobec pracownika postępowaniu przygotowawczym, sygn. akt PO III Ds. [...], nadzorowanym przez Prokuraturę Okręgową w W. oraz o przedstawieniu w dniach 23 i 24 sierpnia 2017 r. zarzutów popełnienia przestępstw z art. 299 § 1 w zw. z art. 299 § 5 oraz z art. 191 § 1 a k.k. Pracodawca oświadczył, że z uwagi na to, że wyżej wymienione

przestępstwa mają charakter szczególny i są zagrożone karą pozbawienia wolności, stanowią one ciężkie naruszenie przez T. D. podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto czyny, o które został oskarżony, łamią zasadę godnego zachowania członka korpusu służby cywilnej wyrażoną w § 14 Zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. z 2011 r. nr 93, poz. 953). Sąd wskazał, że powód jako pracownik służby cywilnej niewątpliwie był zobowiązany do przestrzegania zasad wymienionych w Zarządzeniu Nr 70 Prezesa Rady Ministrów w tym, określonej w § 14 ww. aktu zasady godnego zachowania. Sąd uznał, że w świetle miejsca pracy powoda i charakteru instytucji można było przyjąć, że przestrzeganie ww. zasady stanowiło podstawowy obowiązek pracowniczy. Wskazał jednak, że zarzuty postawione powodowi dotyczą zawartej przez niego i Y. sp. z o.o. umowy sprzedaży lokalu położonego w W. przy ul. [...], a zatem nie są bezpośrednio związane ze świadczoną przez niego pracą w Departamencie Bezpieczeństwa M. W ocenie Sądu Rejonowego sam status podejrzanego nie uzasadniał rozwiązania z powodem umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd wskazał, że nie można powodowi przypisać zawinienia w powyższym zachowaniu, a w chwili rozwiązywania umowy o pracę powód miał status podejrzanego, kilka dni wcześniej postawiono mu zarzuty. W ocenie Sądu aż do prawomocnego zakończenia postępowania powoda należy traktować jak niewinnego. Tym samym nie można przyjąć, że powód naruszając podstawowy obowiązek pracowniczy - działał ze znacznym stopniem zawinienia.

Sąd Okręgowy, odnosząc się do postawionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przyjął, że o ile powód był zobowiązany jako pracownik służby cywilnej do określonego zachowania wypełniającego pojęcie „godnego zachowania”, o tyle faktycznie słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że stawiane powodowi zarzuty w sprawie karnej nie są bezpośrednio powiązane ze świadczoną przez niego pracą w Departamencie Bezpieczeństwa M. Nie zostały one popełnione podczas wykonywania obowiązków służbowych, ani nie były z nimi bezpośrednio związane. W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut naruszenia przez Sąd art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 21

listopada 2008 r. o służbie cywilnej, bowiem jak wskazał Sąd Najwyższy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2012 r., II PK 263/11, OSNP 2013, nr 11-12, poz. 129.) przepis ten w swej istocie odnosi się do zasad nawiązania stosunku pracy w służbie cywilnej. W stosunku zaś do pracownika istnieje zaś obowiązek godnego zachowania w służbie i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy), co do którego Sąd Rejonowy w swoim orzeczeniu się ustosunkował. Jak słusznie, zdaniem Sądu Okręgowego, wskazał Sąd Rejonowy, do uznania prawidłowości rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest wystąpienie trzech elementów, to jest bezprawności zachowania, naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, jak również zawinienia obejmującego winę umyśłą, jak i rażące niedbalstwo. Ostatni element powyższego wyliczenia stanowi przedmiot rozpoznania w postępowaniu karnym, które nie zostało jeszcze zakończone. W ocenie Sądu Okręgowego skoro w postępowaniu karnym powód korzysta z domniemania niewinności, nie sposób ustalić w postępowaniu cywilnym, że jego zachowanie miało charakter zawiniony i to niezależnie od formy winy, to jest czy popełniono je umyślnie, czy nieumyślnie.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie w sprawie, to jest: art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że zarzuty popełnienia przestępstw postawione pracownikowi nie są bezpośrednio związane ze świadczoną przez powoda pracą w Departamencie Bezpieczeństwa M. oraz sam status podejrzanego nie uzasadniał rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, dotyczące rozstrzygnięcia czy, aby skutecznie zastosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest aby pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, konieczne jest posiadanie przez pracownika statusu oskarżonego bądź prawomocnie skazanego, żeby można było przypisać pracownikowi zawinienie obejmujące winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo? Jaki przepis prawa materialnego powinien zastosować pracodawca w celu rozwiązania umowy o pracę

z pracownikiem należącym do korpusu służby cywilnej, któremu przedstawiono zarzut popełnienia przestępstwa?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941). Istotne zagadnienie prawne może odnosić się zarówno do prawa procesowego, jak i materialnego. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w

orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639).

Pierwsze ze sformułowanych przez skarżącego pytań nie stanowi zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie ma ono ogólnego i abstrakcyjnego charakteru, przez co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu. W rzeczywistości pytanie zmierza do uzyskania odpowiedzi, jak rozstrzygnąć zarzut pozwanego zgłoszony w sprawie. Przedstawienie w skardze kasacyjnej jako „istotnego zagadnienia prawnego” problemu, który dotyczy sfery faktów, a nie wykładni prawa, nie może być podstawą przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 222/14, LEX nr 1998543). Ponadto zastosowane w art. 52 § 1 k.p. nieostre sformułowanie o "ciężkim" naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych. Już z tego choćby względu nie jest możliwe udzielenie abstrakcyjnej odpowiedzi, „czy konieczne jest posiadanie przez pracownika statusu oskarżonego bądź prawomocnie skazanego żeby można było przypisać pracownikowi zawinienie obejmujące winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, LEX nr 1678960).

Zauważyć należy, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie dokonując wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wielokrotnie odnosił się do pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością. Przyjmuje się, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym

rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283). Określenie „ciężkie naruszenie” należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (postanowienie Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2020 r., I PK 62/19, LEX nr 3207671). Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że Sąd pracy ma prawo samodzielnie ustalać przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zatem postawienie pracownikowi zarzutu popełnienia przestępstwa nie decyduje o zasadności dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., III PSK 14/21, LEX nr 3108580). W wyroku z dnia 13 marca 2018 r. (I PK 16/17, LEX nr 2508176) Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku zarzucenia pracownikowi kradzieży lub przywłaszczenia mienia pracodawcy i rozwiązania z tej przyczyny umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie może podlegać wątpliwości, że czyn ten został przez pracownika popełniony. Nie ma zatem możliwości kwalifikowania czynu jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli brak jest pewności, czy został on w ogóle popełniony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2018 r., I PK 16/17, LEX nr 2508176).

Odnosząc się do drugiego ze wskazanych zagadnień, jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). W rozpoznawanej sprawie skarżący sformułował drugie zagadnienie prawne bez wskazania przepisu prawa, na gruncie którego się ono ujawniło. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przywołał on co prawda szereg przepisów, m. in. ustawy o służbie cywilnej czy Kodeksu pracy, jednakże nie pozwala to na ustalenie, który z nich wymaga wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy. Rolą Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym nie jest natomiast wyręczanie strony reprezentowanej w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika we wskazaniu (doprecyzowywaniu) treści postulowanych zagadnień prawnych.

Na marginesie rozważań watro zwrócić jeszcze uwagę na pewne nieścisłości wynikające z argumentacji przedstawionej przez skarżącego w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Niezrozumiałe jest przywołanie przez skarżącego poglądów doktryny dotyczących mechanizmu wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika (art. 70 u.s.c.) i rozwiązania stosunku pracy urzędnika (art. 71 ust. 1 u.s.c.), w sytuacji gdy powód był pracownikiem, nie zaś urzędnikiem, służby cywilnej. Ponadto nie wszystkie przytaczane przez skarżącego orzeczenia przystają do stanu faktycznego sprawy, co więcej udzielają one (przynajmniej częściowej) odpowiedzi na zgłoszone w ramach istotnego zagadnienia prawnego wątpliwości. Przykładowo skarżący przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2013 r. (I PK 59/13, LEX nr 1402951), z którego wynika, że dyrektor generalny powinien wypowiedzieć umowę pracownikowi

bezpośrednio po wewnętrznym ustaleniu, że utracił on nieposzlakowaną opinię, która jest dla członków korpusu służby cywilnej warunkiem koniecznym do pełnienia obowiązków”. Analogicznie należy potraktować przywołanie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2011 r. (I PK 192/10, OSNP 2012, nr 9-10, poz. 116), w myśl którego utrata przez członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przymiotów określonych w rygorach selekcyjnych wymaga rozwiązania stosunku pracy, do którego należy stosować przepisy Kodeksu pracy.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.