

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa T. R.

przeciwko P. sp. z o.o.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 lutego 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 11 grudnia 2020 r., sygn. akt XIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 11 grudnia 2020 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 31 stycznia 2020 r. i oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że T. R. był zatrudniony w P. sp. z o.o. w K. od 15 grudnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2017 r. na stanowisku kierownika sprzedaży.

W dniu 3 kwietnia 2017 r. strony podpisały dokument zatytułowany „Upoważnienie do prowadzenia samochodu służbowego”, w świetle którego

pracownik był zobowiązany do zwrotu samochodu służbowego jedynie w przypadku zmiany stanowiska pracy lub rozwiązania stosunku pracy.

Od 24 maja 2017 r. do 2 czerwca 2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 1 czerwca 2017 r. powód wysyłał rano z komputera służbowego e-maila do K. W., że w dalszym ciągu jest chory i że stawi się w pracy do 7 czerwca 2017 r. Również w dniu 1 czerwca 2017 r. K. W. wysłała na służbowy adres powoda, prośbę o wskazanie miejsca wydania samochodu służbowego w dniu 2 czerwca 2017 r. Ponadto, tego samego dnia, pracodawca wysłał do powoda pismo z odwołaniem upoważnienia i jednocześnie wezwanie o wydanie samochodu służbowego do 2 czerwca 2017 r. Pracodawca wskazał, że niewydanie mienia w terminie, zostanie uznane jako przywłaszczenie. Powód mienia nie zwrócił, co spowodowało, że K. W. złożyła zawiadomienie na Policji.

Pismem z 26 czerwca 2017 r., które powód odebrał 10 lipca 2017 r., pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powodujących utratę zaufania do pracownika, a polegającym na lekceważeniu i bezpodstawnym niewykonaniu polecenia służbowego pracodawcy, polegającego w szczególności na odmowie wydania należącego do spółki telefonu, komputera oraz samochodu służbowego, pomimo wezwań ze strony spółki do wydania tego pojazdu i odwołania upoważnienia do kierowania tym pojazdem przez pracodawcę. Zdanie mienia (samochodu i telefonu) nastąpiło 15 lipca 2017 r. Powód wpłacił pracodawcy zaliczkę w wysokości 1.000 zł za zagubiony komputer.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, daje podstawy do przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, również dlatego, że treść upoważnienia z 3 kwietnia 2017 r., które konkretyzowało zasady korzystania z pojazdu nie zawężyła prawa do żądania zwrotu pojazdu jedynie do sytuacji w nim wskazanych. Samochód służbowy, powierzony powodowi, przez cały czas stanowił własność pozwanego. Już tylko z prawa własności, które jest najszerszym prawem rzeczowym, wynikało, że właściciel mógł żądać jego wydania także w innych przypadkach niż tylko w przypadku zmiany lub rozwiązania stanowiska pracy.

W imieniu powoda skargę kasacyjną wywiódł jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych, sprowadzających się do następujących pytań: (-) czy podstawę rozwiązania umowy pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może stanowić przyczyna polegająca na utracie zaufania, a jeśli tak to w jakich przypadkach taka przyczyna stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych? (-) czy pracownik jest obowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby i w jakich warunkach brak wykonania takiego polecenia może być uznany za zawiniony przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych? czy i w jakich warunkach pracodawca może zażądać od pracownika zwrotu mienia przekazanemu pracownikowi jako dodatkowego świadczenia w ramach umownego stosunku pracy poza przypadkami przewidzianymi przez strony w ramach umownego stosunku pracy wskazanymi w umowie bez zmiany tych warunków umownych w drodze aneksu czy wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art 42 k.p.?

Skarżący podniósł również przesłankę nieważności postępowania wobec pozbawienia powoda możliwości obrony swych praw z uwagi na pozbawienie go prawa udziału w rozprawie apelacyjnej, mimo przekazanych Sądowi drugiej instancji informacji (drogą telefoniczną i mailową jak na k - 244) o stanie zdrowia powoda z uwagi na zakażenie Covid-19, uniemożliwiającym mu taki udział oraz brak dowodu w aktach sprawy na wysłanie linku do udziału w zdalnej rozprawie apelacyjnej, mimo dysponowania przez Sąd adresem mailowym powoda, a wysłania go wyłącznie stronie pozwanej (jak na k. 245) oraz braku poinformowania powoda o skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawne, co uniemożliwiło mu wypowiedzenie się w tym zakresie oraz z uwagi na brak przesłanek do takiego skierowania. Ponadto na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wskazał, że skarga jest oczywiście uzasadniona, a w przypadku nie podzielenia tego poglądu przez Sąd Najwyższy wskazał na istnienie potrzeby wykładni przepisów prawa materialnego wskazanych w podstawach skargi.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący wskazał na wszystkie cztery przesłanki.

Zarzut nieważności postępowania spowodowanego pozbawieniem strony (uczestnika) postępowania możliwości obrony jego praw wymaga wykazania, że do tego rodzaju uchybienia rzeczywiście doszło w wyniku naruszenia przez sąd przepisów postępowania. Dokonanie oceny zaistnienia takiej sytuacji procesowej, w kontekście okoliczności niniejszej sprawy, prowadzi do wniosku, że powód nie został pozbawiony możliwości obrony swoich praw. Taki wniosek można wyprowadzić z następującej sekwencji zdarzeń. Rozprawa przed Sądem odwoławczym została wyznaczona na 3 grudnia 2020 r. Pełnomocnicy stron, w tym pełnomocnik powoda (J. M.) zostali zawiadomieni, że będzie to rozprawa zdalna, stąd zostali zobowiązani do podania adresów mailowych w celu przekazania linku do spotkania (rozprawy apelacyjnej). Pełnomocnik pozwanego wysłał adres mailowy, a pełnomocnik powoda tego nie zrobił, mimo skutecznego doręczenia zawiadomienia w dniu 13 listopada 2020 r. Brak działania pełnomocnika powoda (małżonki) w tym zakresie rzutuje na ocenę istnienia przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c. i przeczy tezie, na której oparto wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Na wystąpienie nieważności postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.) nie wskazuje również kolejne zdarzenie, wskazane we wniosku skargi kasacyjnej, a

mianowicie zawiadomienie w dniu 2 grudnia 2020 r., w drodze rozmowy telefonicznej, o braku możliwości aktywnego udziału powoda w rozprawie apelacyjnej, z powodu choroby o ciężkim przebiegu. Powód nie przedstawił jednak żadnego zaświadczenia lekarskiego, potwierdzającego stan choroby, chociaż w swoim mailu powoływał się na konsultacje lekarskie. Jednocześnie należy pamiętać, że powód był reprezentowany w postępowaniu przed Sądem Okręgowym przez swojego pełnomocnika, który został prawidłowo zawiadomiony o terminie posiedzenia apelacyjnego, a nie brał w nim udziału z własnej woli. W końcu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020 r. (k -246) pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o rozpoznanie sprawy na rozprawie i wniósł o rozpoznanie jej na posiedzeniu niejawnym. Mając to na względzie, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 148¹ § 1 k.p.c., skierował sprawę na posiedzenie niejawne, w dniu 11 grudnia 2020 r. Do tego czasu strona powodowa pozostawała bierna, bowiem nie składała pism procesowych ani też w inny sposób nie kontaktowała się z Sądem (na przykład mailowo). Tym samym należy przypomnieć, że o pozbawieniu strony możliwości obrony swych praw przesądza kumulatywne wystąpienie trzech okoliczności: naruszenie przez sąd przepisów procesowych będących źródłem uprawnień strony, wpływ tego uchybienia na możliwości działania strony w postępowaniu oraz niemożności obrony swych praw w postępowaniu w następstwie wystąpienia obu uprzednio wymienionych okoliczności. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, wskazane przesłanki nie miały miejsca. Na etapie postępowania odwoławczego jego zakres co do zasady wyznacza apelacja. Strona przeciwna ma prawo złożyć odpowiedź na nią, w której wyrazi swój osąd sprawy i odnieść się do stanowiska przeciwnika procesowego. Oczywiście należy ważyć, czy na tym etapie sprawy nie doszło do poszerzenia materiału procesowego (ponownie dowodów, przeprowadzenie nowych dowodów), co oznaczałoby, że brak udziału w nim jednej ze stron może nasuwać wątpliwości w zakresie sprawidliwości proceduralnej. Jednak tego rodzaju czynności nie było w sprawie, co ostatecznie powoduje, że zarzut nieważności postępowania jest bezzasadny.

Zagadnieniem prawnym jest zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw. Chodzi o problem prawny, który nie

został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Tych cech nie realizują pytania stawiane przez skarżącego.

Mienie powierzone pracownikowi to takie, które zostało przekazane mu do dyspozycji z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się (art. 124 k.p.). Ma rację Sąd Okręgowy, że pracodawca ma prawo żądać od pracownika zwrotu powierzonego mu mienia niezależnie od tego czy dochodzi do zakończenia stosunku pracy, czy stosunek ten nadal trwa, ponieważ pracownik jedynie dysponuje tym mieniem. Obowiązek zwrotu mienia na żądanie pracodawcy wynika zaś z art. 124 k.p. W przypadku żądania zwrotu mienia powierzonego, pracodawca powinien poinformować pracownika o tym żądaniu pracownika odpowiednio wcześniej. Jednocześnie pracodawca powinien wskazać, w jakim miejscu i terminie pracownik ma mienie zwrócić (w sprawie tak właśnie się stało).

Nie ma natomiast, żadnych regulacji, które zakazywałyby pracodawcy wystąpienia z żądaniem zwrotu mienia od pracownika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim. Ma rację również Sąd Okręgowy, że niepodporządkowanie się poleceniu pracodawcy (które dotyczy pracy, a nie jest sprzeczne z prawem ani umową o pracę) stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego – w tym przypadku – przede wszystkim na naruszeniu obowiązku ochrony mienia pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 i art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p.). Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tej powinności są obowiązki określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powinności te są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy, w tym też zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045; z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854. Dalej zaś, samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnym trybie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca

2018 r., I PK 100/17, LEX nr 3130998; z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066; z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; z dnia 7 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

Równoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) co do zasady wyklucza możliwość twierdzenia o oczywistej zasadności skargi. Albo jest tak, że w sprawie są istotne wątpliwości prawne, wobec czego jej rozstrzygnięcie nie jest oczywiste, albo nie ma żadnych wątpliwości tego rodzaju, a występują rażące uchybienia wytknięte w skardze, świadczące o jej oczywistej zasadności.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał zatem, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.