

Sygn. akt II PSK 350/21

POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa K. Ł.
przeciwko Szpitalowi w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży
z dnia 21 maja 2021 r., sygn. akt III Pa 4/21,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 21 maja 2021 r., sygn. akt III Pa 4/21 Sąd Okręgowy w Łomży oddalił apelację pozwanego Szpitala im. [...] w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży z 26 stycznia 2021 r., sygn. akt IV P 66/20, którym Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo K. Ł. o przywrócenie do pracy.

Powódka K. Ł. wniosła pozew przeciwko Szpitalowi im. [...] w G. o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany Szpital im. [...] w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 26 stycznia 2021 r., sygn. akt IV P 66/20 Sąd Rejonowy w Łomży przywrócił powódkę K. Ł. do pracy w pozwanym Szpitalu im. [...] w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z 1 września 1985 r.; zasądził od pozwanego Szpitala im. [...] w G. na rzecz powódki K. Ł. kwotę 3016 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego; nakazał ściągnąć od pozwanego Szpitala im. w G. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 431,62 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych wydatkowanych tymczasowo z sum budżetowych.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 10 Konstytucji w zw. z art. 7 Konstytucji; art. 52 k.p.; art. 56 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.; art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 263) w zw. z art. 25¹ ust. 1, 2 i 6 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p.; art. 232 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. w zw. z art. 253 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z 232 k.p.c. i 227 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną.

Wskazał on, że Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie zgromadzonych w sprawie dowodów oraz zgodne z treścią obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumpcji prawnej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za swoje, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania.

Sąd drugiej instancji ocenił, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługuje na akceptację. Argumenty przytoczone na jego uzasadnienie Sąd odwoławczy uznał wyłącznie za polemikę ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego było, wbrew twierdzeniom apelującego, prawidłowa. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, że zachowanie powódki będące podstawą zwolnienia dyscyplinarnego nie spełnia

znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawiał ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego, niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności.

Sąd Okręgowy uznał, że powódce w okolicznościach niniejszej sprawy, nie można było przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem zachowania cechującego się między innymi winą umyślną czy rażącym niedbalstwem. W zachowaniu powódki nie można doszukać się ani złej woli, ani działania umyślnego ukierunkowanego na wyrządzenie szkody pracodawcy. Sposób jej postępowania świadczył o braku lekceważącego stosunku do obowiązków pracowniczych. Sąd odwoławczy zauważył, że przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Mogą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy.

Sąd Okręgowy ocenił, że strona pozwana budowała stan faktyczny opierając się na błędnym założeniu, że nieświadczenie przez powódkę pracy 25, 26 i 31 stycznia 2020 r. mimo wyznaczenia jej dyżuru, było działaniem samowolnym, mającym miejsce bez wiedzy pielęgniarki oddziałowej. Przeczą temu jednak zebrane w sprawie dowody.

Sąd odwoławczy wskazał, że 23 stycznia 2020 r. miała miejsce rozmowa telefoniczna między powódką a pielęgniarką oddziałową I. P., która trwała ponad 40

min. Trudno wyobrazić sobie, by w tak długiej rozmowie dotyczącej problemów powódki związanych z sytuacją zdrowotną córki mieszkającej w Niemczech, nie została poruszona kwestia dyżurów, które miały mieć miejsce za kilka dni. Pielęgniarki z oddziału, w tym pielęgniarka oddziałowa, posiadały wiedzę o sytuacji rodzinnej powódki. Nie ma zatem żadnych podstaw aby przyjąć, że w 40-minutowej rozmowie, na dwa dni przed dyżurem powódki nie dokonano ustaleń odnoszących się do tej kwestii. Pielęgniarka oddziałowa w zeznaniach twierdzi, że w ogóle nie przypomina sobie takiej rozmowy, co już wyklucza wiarygodność jej zeznań odnoszących się do jej przebiegu. Nie sposób bowiem założyć, że takie rozmowy z powódką, dotyczące jej problemów rodzinnych, wykonywane w trakcie urlopu były na porządku dziennym.

O tym, że zamiany dyżurów były zwyczajem świadczył też, zdaniem Sądu odwoławczego, fakt, że M. J. i G. S. zgodziły się zastąpić powódkę bez odnotowywania tego w grafikach. Gdyby twierdzenia pielęgniarki oddziałowej dotyczące konieczności odnotowywania w grafikach zmian w dyżurach przez oddziałową były prawdziwe, to żadna z pielęgniarek bez dokonania tych poprawek w dokumentach nie zgodziłaby się przecież pełnić dyżuru za inną osobę, narażając się na odpowiedzialność dyscyplinarną. Takich zmian w grafiku nie odnotowano również w momencie odpracowywania przez powódkę dyżuru za G. S.. Należało zatem przyjąć, że doraźne zamiany nie były rejestrowane przez oddziałową. Sąd drugiej instancji zauważył przy tym, że wobec G. S. nie wyciągnięto żadnych konsekwencji z tytułu nieobecności na wyznaczonym dyżurze, który pełniła za nią powódka.

Nielogiczne byłoby też założenie, że pielęgniarka oddziałowa nie miała świadomości jakie osoby pełnią dyżur na zarządzanym przez nią oddziale, kto podpisuje się w dokumentacji medycznej i kto figuruje w raportach. I. P. zeznała, że nie sprawdzała, czy w raportach wpisywane były osoby, które faktycznie dyżuru nie pełniły. Stawia to pod znakiem zapytania kwestię prawidłowości w zarządzaniu tak specyficzną jednostką jaką jest oddział szpitala, w której dbałość o zachowanie wszelkich procedur jest istotnym elementem ochrony zdrowia i życia pacjentów. Oddziałowa argumentowała, że mogła zamiany nie zauważyć, gdyż miała miejsce w weekend, kiedy to ona ma wolne. Jest to nieprawda, gdyż dyżur 26 stycznia np.

skończył się w poniedziałek a zatem w dzień gdy oddziałowa już była w pracy i przejmowała dokumenty a 31 stycznia zaczynał się w piątek.

Nielogiczne byłoby też przyjęcie, że pielęgniarka oddziałowa przez tydzień nie zauważyła niepodpisanej przez powódkę listy obecności. Skoro powódka była nieobecna a listę podpisała dopiero po powrocie z Niemiec, to na liście obecności były puste okna. Gdyby pielęgniarka oddziałowa nie wiedziała o zamianie dyżurów, to z pewnością dążyłaby do wyjaśnienia kwestii nieobecności pracownika na dyżurze i braku podpisu na liście obecności. Zaakceptowanie zatem twierdzeń pozwanego w zakresie niewiedzy oddziałowej o zamianie dyżurów stawiałoby pod znakiem zapytania kwestię prawidłowości zarządzania oddziałem, zabezpieczania dyżurów i świadomości oddziałowej jak realizowane są jego zadania. Takich założeń jednak czynić nie sposób, gdyż ustalenia dotyczące wiedzy i świadomości pielęgniarki oddziałowej w istotnych kwestiach wynikają z dowodów, z logiki i doświadczenia życiowego, ale także z faktu, że dotyczą pracy na oddziale szpitalnym, na oddziale, na którym wszystkie procedury muszą być przestrzegane i który musi być zabezpieczony na wypadek nieprzewidzianych nieobecności.

To wszystko prowadzi do jednoznacznego wniosku, że zamiana powódki na dyżury z innymi pielęgniarkami odbyła się za zgodą przełożonej. Przyjęcie bezkrytyczne wersji pielęgniarki oddziałowej przez pozwanego należy ocenić jako działanie celowe, usprawiedliwiające wyciągnięcie konsekwencji wobec powódki.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy, że praktyka zamieniania się na dyżury na oddziale, na którym pracowała powódka miała miejsce od lat, również na innych oddziałach. Wspominali o tym przesłuchani w sprawie świadkowie. Prawdopodobnie dyrektor szpitala nie wiedział o niej. Nie jest to niczym szczególnym, biorąc pod uwagę że zarządza tak dużą jednostką jaką jest szpital i nie wszystkie zdarzenia, które mają miejsce na oddziałach, czy w innych komórkach, funkcjonujących w ramach zakładu pracy pozostają w zasięgu jego wiedzy.

Zatem, jeśli taka praktyka była stosowana i bezpośredni przełożony ją akceptował, wyraził na zamianę dyżurów zgodę i wiedział, że powódka ma problemy rodzinne, to nasuwa się, zdaniem Sądu drugiej instancji, pytanie dlaczego pracownica z takim doświadczeniem zawodowym, pracująca od 35 lat, będąca

przewodniczącą związku zawodowego, została dyscyplinarnie zwolniona i pracodawca dokonał tego bez żadnej rozmowy, bez wyjaśnienia drobiazgowo wszystkich kwestii. Tym bardziej, że pracodawca miał świadomość, iż pracownica miała poważne problemy rodzinne. Jest to zwyczajna lojalność pracodawcy wobec pracownika, który znalazł się w trudnej sytuacji życiowej i musiał skorzystać z wolnego dnia. Zastanianie się możliwością wykorzystania urlopu na żądanie jest przeciwnie skuteczne, gdyż świadkowie jednoznacznie zeznali, że urlopy na żądanie nie były wykorzystywane z uwagi na to, iż wiązały się z koniecznością dodatkowych godzin dla innych pracowników, co z kolei generowało dodatkowe wynagrodzenie, jakie musiałby takim pracownikom wypłacić pracodawca. Nie od dziś jednak wiadomym jest, że szpitale borykają się stale z problemami finansowymi, zaś kwestia wynagrodzeń jest od lat kwestią wysoce problematyczną.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na sposób postępowania pozwanego, który zwalniając powódkę uczynił to z pominięciem próby uzyskania wyjaśnień, a nawet zwykłej rozmowy poprzedzającej zwolnienie. Należy to ocenić krytycznie jako brak szacunku i lojalności pracodawcy do pracownika, która to lojalność obowiązuje obie strony stosunku pracy. Pozwany szpital naruszył zasady trwałości zatrudnienia, lojalności i szacunku dla pracownika, ale też obiektywizmu przy podejmowaniu tak drastycznych dla dalszego życia człowieka. Decyzja o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i sposób jej zakomunikowania sprawia wrażenie odwetu co niewątpliwie narusza normy moralno-obyczajowe obowiązujące w stosunkach pracowniczych. Decyzja miała charakter arbitralny, i jak się zdaje podyktowany subiektywnymi uprzedzeniami podmiotu dokonującego zwolnienia. Zamiana dyżurów została przez dyrektora pozwanego szpitala wykorzystana do zwolnienia powódki. Świadczy o tym pośpiech w podejmowaniu decyzji oraz brak identycznych decyzji w odniesieniu chociażby do G. S., którą powódka zastąpiła „odpracowując” dyżur ale też pielęgniarki oddziałowej za brak kontroli w zakresie dyżurów.

Wszystko to doprowadziło do podzielenia stanowiska Sądu pierwszej instancji i przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że nie było podstaw do tego, by rozwiązać z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu drugiej instancji nie było również żadnych podstaw do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy naruszył art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach

zawodowych w zw. z art. 25 § 1 ust. 1, 2 i 6 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. Sąd Okręgowy w pełni zaakceptował argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku na stronie 16 i 17. Oczywistym jest, że informację o liczebności związku na 31 grudnia 2019 r. przedstawiono dopiero 25 maja 2020 r. Jest to okoliczność niesporna, tak jak i niesporne jest, że pozwany nie zwrócił się do związku zawodowego o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką - przewodniczącą związku zawodowego.

Sąd Okręgowy podniósł jednak, że mimo nieprzekazania przez związek zawodowy informacji o której mowa w art. 25 § 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca traktował organizację związkową jako reprezentatywną o czym świadczą: pismo do związku zawodowego dotyczące podwyższenia wynagrodzeń pielęgniarek z 19 lutego 2020 r., pismo związku zawodowego z 20 lutego 2020 r. dotyczące nie wykorzystania środków z NFZ na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych, pismo związków z 2 marca 2020 r. i odpowiedź na pismo z 23 marca 2020 r., pismo z 28 kwietnia 2020 r. do dyrektora o wyjaśnienie sytuacji na oddziałach i odpowiedź dyrektora pozwanego szpitala.

Nie ulega wątpliwości, że dyscyplinarne zwolnienie przewodniczącej związku zawodowego, pracownicy oddanej zakładowi pracy, z którym związała swoją karierę służbową i rzetelnie wypełniającej misję reprezentowania pracowników przez związek zawodowy bez uzyskania zgody związku zawodowego jest niewątpliwie nadużyciem prawa określonym w art. 8 k.p. Tym bardziej, że związek zawodowy był bardzo aktywny w okresie poprzedzającym zwolnienie powódki i relacja między nim a dyrektorem szpitala była wyraźnie napięta i konfliktowa.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 56 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. i uznanie, że przywrócenie do pracy powódki jest możliwe i celowe, choć zdaniem pozwanego z uwagi na konflikt między powódką a pracodawcą oraz zachowanie powódki jej dalsze pozostawanie w pracy grozi łamaniem dyscypliny pracy i przepisów prawa z uwagi na pełnienie funkcji przewodniczącej związków zawodowych i autorytet powódki wśród pracowników, Sąd drugiej instancji uznał, że zarzut należy ocenić za chybiony.

Przedewszystkim przyjęcie, że powódka, jako przewodnicząca związku zawodowego, jest osobą chronioną wyklucza zastosowanie art. 45 § 2 k.p., co

jasno wynika z art. 45 § 3 k.p. Zgodnie natomiast z ukształtowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, dopiero w razie uznania zgłoszonego żądania za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, na podstawie art. 477¹ k.p.c. może być uwzględnione roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania i mimo że art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy - art. 45 § 3 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym i w apelacji szeroko przedstawiano konflikt między pracodawcą a powódką. Nie ma też sporu co do tego, że powódka po dyscyplinarnym zwolnieniu udzieliła wywiadu, co Sąd Okręgowy ocenił krytycznie. Niemniej jednak, z całą pewnością, jej działanie było podyktowane emocjami, którymi jest dotknięty pracownik z dnia na dzień zwalniany z pracy. Sąd Okręgowy zresztą nie dopatrywał się ani niecelowości przywrócenia powódki do pracy ani niemożliwości. Konflikt dyrektora pozwanego szpitala i ze związkami zawodowymi i z pracownikami w tym powódką rzeczywiście występuje. Nie przesądza on jednak ani o niemożliwości ani niecelowości reaktywacji stosunku pracy. Powódka nie pracuje w sekretariacie dyrektora szpitala tylko na oddziale szpitalnym, a zatem pozostawanie jej w zatrudnieniu jest możliwe. Jej obowiązki zawodowe jako pielęgniarki pozostają poza sferą rutynowych działań dyrektora szpitala. Jej bezpośrednią przełożoną jest pielęgniarka oddziałowa. Natomiast fakt, że dyscyplinarne zwolnienie powódki spowodowało wzburzenie wśród pielęgniarek i negatywną ocenę zachowania pracodawcy nie prowadzi do stwierdzenia niecelowości czy niemożliwości jej zatrudnienia. Dyrektor szpitala ponosi bowiem konsekwencje swoich decyzji w każdym aspekcie, również poddających się krytycznym ocenom decyzji o zwolnieniu pracownika. W dalszej części argumenty apelacji są niezasadne i mają charakter swoistej manipulacji. Przerzucają bowiem odpowiedzialność za ewentualny konflikt między dyrektorem szpitala a pracownikami na orzeczenie sądu, w sytuacji gdy jego przyczyną było niezgodne z prawem działanie pracodawcy. Pozwany, jak wynika z apelacji, nie rozumie istoty wyroków w sprawach cywilnych przydając im charakter prewencyjny.

Także zarzuty dotyczące naruszenia art. 10 w zw. z art. 7 Konstytucji są niezasadne. Sąd wydał wyrok na podstawie obowiązującego prawa, którego nie chce przyjąć do wiadomości strona pozwana. Wyrok ten jest właśnie wyrazem

dezaprobaty dla bezprawnego działania pozwanego szpitala. To pozwany wykorzystał jednostkowe zdarzenie zamiany dyżurów (od lat praktykowane) dla celów natychmiastowego zwolnienia niewygodnego pracownika - przewodniczącej związków zawodowych wbrew zasadom prawa pracy. Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, który został przez Sąd Rejonowy oceniony logicznie potwierdza, że zachowanie powódki nie uzasadniało dyscyplinarnego zwolnienia jej z pracy. Tym samym żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, w oparciu o obowiązujące przepisy, trafnie wywiódł, że zwolnienie dyscyplinarne powódki nie było uzasadnione. Wobec tego zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) oraz pkt 2 (potrzeba wykładni przepisów wywołujących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie) oraz pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie i rozpoznanie skargi kasacyjnej pozwana wskazała, że:

1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na rozstrzygnięciu, czy fakt popełnienia przez pracownika w zakładzie pracy umyślnego przestępstwa związanego z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych pozwala na jednoczesne uznanie, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie miało charakteru ciężkiego, które uzasadniałoby zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nadto, czy sfalszowanie przez pracownika listy obecności i niezgodne z prawdą poświadczenie, że pracownik świadczył pracę, wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (w ocenie skarżącego powinno to być oczywiste i skutkować uznaniem skargi za oczywiście uzasadnioną);

2) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na rozstrzygnięciu, czy obowiązek lojalności pracodawcy wobec pracowników może być rozumiany w ten sposób, że w przypadku wykrycia przez pracodawcę popełnienia przez pracownika przestępstwa polegającego na fałszowaniu listy obecności i pobraniu nienależnego wynagrodzenia za pracę, z jednoczesnym namówieniem innych pracowników do świadczenia pracy w tym dniu wbrew obowiązującemu grafikowi i planowi pracy, dyscyplinarne zwolnienie pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić będzie nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p.;

3) istnieje potrzeba wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie budzącym poważane wątpliwości, a zarazem stanowiącym istotne zagadnienie prawne, polegające na rozstrzygnięciu, czy istnienie praktyki lub zwyczaju naruszania przepisów prawa pracy i obowiązków pracowniczych w zakładzie pracy, w tym o szczególnie ciężkim charakterze polegającym na popełnianiu przestępstw na szkodę pracodawcy, wyłącza uznanie tego typu zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych umożliwiające dyscyplinarne zwolnienie pracownika, w razie wykrycia go przez pracodawcę;

4) istnieje potrzeba wykładni art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w zakresie budzącym poważane wątpliwości, a zarazem wywołującym rozbieżności w orzecznictwie sądów, polegające na rozstrzygnięciu, czy tolerowanie przez bezpośrednich przełożonych praktyki naruszania przepisów prawa pracy i obowiązków pracowniczych w zakładzie pracy, w tym o szczególnie ciężkim charakterze polegającym na popełnianiu przestępstw na szkodę pracodawcy, wyłącza uznanie tego typu zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w razie wykrycia go przez pracodawcę;

5) istnieje potrzeba wykładni art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p., w zakresie budzącym poważne wątpliwości, czy w ramach oceny legalności zwolnienia pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne prawnie znaczenie ma sposób postępowania pracodawcy, prawidłowego pod względem formalnym, lecz budzącym wątpliwości etyczne np. zbyt szybkie podjęcie decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika bez odebrania od niego wyjaśnień, oraz w

szczegółności, czy zwolnienie dyscyplinarne pracownika bez odebrania od niego wyjaśnień z uwagi na „udanie” się przez pracownika na zwolnienie lekarskie w chwili powzięcia wiadomości o przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli, może być ocenione jako naruszenie zasady trwałości zatrudnienia, lojalności i szacunku dla pracownika podważające legalność i zasadność zwolnienia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.); występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie

można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr

864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zgodnie natomiast z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto także, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

W ocenie Sądu Najwyższego nie sposób uznać, aby skarżący wykazał którąkolwiek ze wskazanych powyżej przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Wskazać należy, że już na wstępie konstrukcja uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania dotknięta jest błędem logicznym. Strona skarżąca dość swobodnie bowiem miesza trzy przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, podczas gdy wymagają one wykazania odmiennych okoliczności, jak również, w przypadku istotnego zagadnienia prawnego i potrzeby dokonania wykładni a oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, wzajemnie się wykluczają. Sąd nie może bowiem w sposób rażący i oczywisty naruszyć przepisów, których wykładnia jest wątpliwa lub które rodzą istotne problemy prawne. Skoro coś jest wątpliwe, to nie może być jednocześnie oczywiste.

Niezależnie od powyższego, należy również zwrócić uwagę, że strona skarżąca, pod pozorem wystąpienia istotnych zagadnień prawnych i potrzeby wykładni przepisów prawa, które doczekały się już bogatego orzecznictwa, które dotyczyło również problemów podniesionych przez skarżącego, w istocie prowadzi polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji i stara się przeforsować własną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy, na co jasno wskazuje treść uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdzie skarżący albo polemizuje z ustaleniami Sądu drugiej instancji, albo operuje ogólnikami, które nie stanowią argumentów przemawiających za występowaniem istotnego zagadnienia prawnego lub potrzeby dokonania wykładni.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

[as]